

國立臺灣大學社會科學院社會工作學系

碩士論文

Department of Social Work

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master's Thesis



從就業指標到生命轉化：由服務使用者觀點

探討職涯探索計畫對弱勢青少年長期影響

From Employment Indicators to Life Transformation:
Exploring the Long-term Impact of Career Exploration
Programs on Disadvantaged Youth from a Service User
Perspective

林典穎

Tien-Ying Lin

指導教授：陳毓文博士

Advisor: Yu-Wen Chen, Ph.D.

中華民國114年7月

July 2025



國立臺灣大學碩士學位論文
口試委員會審定書

從就業指標到生命轉化：由服務使用者觀點
探討職涯探索計畫對弱勢青少年長期影響

本論文係 林典穎 君（學號 R08330009）在國立臺灣大學社會工作學系完成之碩士學位論文，於民國 114 年 07 月 15 日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明。

口試委員：

陳孟文

（簽名）

（指導教授）

劉燕萍

林敬軒

系主任、所長

翁加慶

（簽名）

謝誌



論文口試結束，踏上歸途，回想著這趟求學旅程的終點，仍覺有些不真實。碩士修業的最後一年，幾經波折，如今總算能開心地說：「我畢業了！」這份得來不易的成果，凝聚了許多人的支持與厚愛。

首先，由衷感謝我的指導教授 毓文老師。在論文寫作的漫漫長路上，老師始終未曾放棄我，給予我最寶貴的陪伴與引導。尤其當我在前幾章寫作時遭遇瓶頸，是毓文老師引領我重新梳理章節脈絡，精準設定論文大綱。老師總能以其「快、狠、準」的方式點醒我，每一句精闢的金句都如暮鼓晨鐘，重新點燃我的動力。若沒有毓文老師的循循善誘與精準提點，這份論文實難完成，學生銘感五內。

同時，我要向兩位口試委員 燕萍老師與 敬軒老師致以最誠摯的謝意。感謝兩位老師在收到邀請時，義不容辭地應允。無論是研究計畫申請階段，抑或口試現場，兩位老師皆給予我許多來自專業視角的提點與建議，使得本研究的視角更加豐富多元，內容也更臻完整。由衷感謝兩位老師的溫暖與提醒。

特別感謝機構的長官 Sarah 姐。當我決定重返校園時，感謝您願意支持我以在職身份進修。而在論文撰寫期間，面對我的拖延與逃避，Sarah 姐總能適時地鞭策：「來，臭小子，快點來討論，要開始動筆了！」如今，我終於可以向您報告：「我做到了！」（緊握拳頭）

這份論文的完成，更要獻給八位慷慨分享人生故事的受訪者們。謝謝您們願意讓我走入您們的生命，傾聽那些年的共同經歷。您們的人生歷程與故事，不僅深刻鼓舞了我，也讓其他第一線的社工夥伴們更確信，我們所付出的陪伴與努力，確實協助了許多青少年完成生命中的重要轉化。看見您們成為更好的大人，成為您們想成為的樣子，這份喜悅與感動實非言語所能形容，謝謝您們的信任與分享。

此外，感謝所有協助進行同儕審核，與親臨現場或透過訊息給予我加油勉勵的

先進與夥伴們：中宜老師、勵翎、雅雯、雅婷、小琦、小雲、雅琪、茂順、暉嵩、淑真、沂儒。沒有各位的鼓勵，我實在難以有信心完成論文與口試報告，謝謝您們的義氣相挺，社工這條路上與各位相遇真好。



特別感謝小紅。在我身處臺東工作期間，對於所有需要親自回學校辦理的行政流程，無論是休學或口試相關手續，您都義不容辭地給予協助。這份無私的幫忙，讓我即使遠離學校，仍能持續順暢地與學校溝通，確保所有時限都沒有錯過。由衷感謝您在這段時間的鼎力相助。

最後，也是最重要的，感謝我的女友兼未婚妻 虹咨。謝謝妳總是包容我的任性與投入。無論是社工時期為了工作四處奔波，常常深夜才歸；抑或是擔任督導後，為配合機構調任，義無反顧地與我一同搬遷至臺東工作與生活。這段期間，妳的辛苦與陪伴，是我堅持下去的最大動力。沒有妳堅定不移的支持，便沒有現在的我。未來的日子，還請多多指教。

希望這份論文，能為所有身處困境、對自身工作價值感到懷疑的你，帶來一份正向的力量，支持你堅定地走下去。祝福我們都能看到生命開花結果豐盛的那一天，我們一起努力。

小胖 2025.7.17

臺東

中文摘要



本研究從服務使用者的觀點出發，深度探討職涯探索計畫對弱勢青少年生命歷程的長期影響，旨在呈現超越短期就業指標之外，更為深層的服務意義與個人轉化。鑑於國內相關研究多聚焦於短期效益，本研究採質性研究取向，透過深度訪談八位曾於十多年前參與計畫的服務使用者，從其回溯性觀點，深入剖析計畫介入的真實價值。

研究發現，這群青少年在參與計畫前，普遍面臨家庭功能失能、學校系統挫敗、社區支持薄弱與個人方向迷茫等多重且交織的生命困境。而職涯探索計畫的介入，在他們眼中扮演了「生命的重要轉捩點」，其貢獻遠超過提供一份工作或媒合就學。在個人成長層面，計畫不僅提升了他們的社交能力與職場人際應對技巧，更關鍵的是，透過深刻的職場體驗與特殊的團隊文化薰陶，觸發了他們價值觀的轉變，引導其從單純的生存需求，轉向對生命意義、工作理想與社會責任的思考。在生涯發展層面，計畫提供了釐清自我、開拓視野的機會，協助他們辨識個人特質與職涯偏好，部分參與者更因此確立了長期的生涯目標，或找到了重返校園、提升學歷的內在動力。本研究亦發現，從服務使用者的敘事中，最具持續影響力的要素，在於社工所提供的長期、真誠且不帶強迫性的陪伴與支持。這份穩固的專業關係，成為他們在計畫結束後，仍能持續成長並走過人生不同階段的重要支持網絡。

結論指出，從服務使用者的生命故事中，我們看見職涯探索計畫的真正價值，在於其作為一個「中介橋樑」與「安全堡壘」，協助青少年中斷負向循環，並在其生命中啟動一個正向的、內化的、且需要時間發酵的質性轉化過程。基於此，本研究提出相關建議，倡導未來的服務設計應更強化自我探索與生命經驗重構，並拓展職涯樣貌的多元性；在執行策略上，應重視社工角色的權變運用與後續支持關係的建立；在政策層面上，則呼籲成效評估應超越量化的 KPI，納入更長遠、更整全的生命歷程視角，以更真實地呈現服務的深層價值。

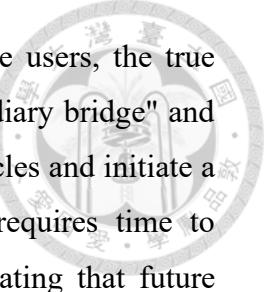
關鍵字：弱勢青少年、職涯探索計畫、服務使用者觀點、長期影響、質性研究

Abstract

This study, from a service user perspective, deeply explores the long-term impact of career exploration programs on the life course of disadvantaged youth, aiming to present the deeper meaning of service and personal transformation that lies beyond short-term employment indicators. Given that domestic research has largely focused on short-term effectiveness, this study adopts a qualitative approach. Through in-depth interviews with eight service users who participated in such programs over a decade ago, it analyzes the true value of the intervention from their retrospective viewpoints.

The research finds that prior to participating in the programs, these youths generally faced multiple and intertwined difficulties, including family dysfunction, setbacks in the school system, weak community support, and personal confusion about their future. The intervention of the career exploration program, in their eyes, played the role of an "important turning point in life," with contributions far exceeding the provision of a job or school placement. On the level of personal growth, the program not only enhanced their social and workplace interpersonal skills but, more crucially, triggered a transformation in their values through profound workplace experiences and immersion in unique team cultures. This guided them from a simple focus on survival needs toward contemplation of the meaning of life, career ideals, and social responsibility.

In terms of career development, the program provided opportunities to clarify the self and broaden horizons, helping them identify personal traits and career preferences. Consequently, some participants established long-term career goals or found the internal motivation to return to school and advance their education. This study also finds, from the narratives of the service users, that the most enduringly influential element was the long-term, sincere, and non-coercive companionship and support provided by social workers. This stable professional relationship became a vital support network for them to continue growing and navigate different stages of life long after the program ended.



The conclusion indicates that, from the life stories of the service users, the true value of career exploration programs lies in their role as an "intermediary bridge" and "safe fortress." These programs help adolescents interrupt negative cycles and initiate a positive, internalized, and qualitative transformation process that requires time to mature. Based on this, the study proposes recommendations, advocating that future service designs should strengthen self-exploration and life experience reconstruction and expand the diversity of career profiles. In terms of implementation strategies, emphasis should be placed on the flexible handling of the social worker's role and the establishment of follow-up support relationships. On a policy level, it calls for performance evaluations to transcend quantitative KPIs and incorporate a more long-term, holistic life-course perspective to more authentically represent the profound value of the service.

Keywords: Disadvantaged Youth, Career Exploration Program, Service User Perspective, Long-term Impact, Qualitative Research

目次



口試委員審定書	i
謝誌	ii
中文摘要	iv
Abstract	v
目次	vii
表次	ix
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	3
第二章 文獻回顧	4
第一節 名詞解釋與定義	4
第二節 未升學未就業的弱勢青少年現況	5
壹、 全球的青少年（15-24 歲）的 NEET（未升學未就業）狀況	5
貳、 台灣青少年（15-24 歲）的未升學未就業狀況	7
第三節 未升學未就業的弱勢青少年困境	9
壹、 家庭面向	10
貳、 學校環境	11
參、 社區環境	12
肆、 個人經驗	12
第四節 相關政策與職探計畫	13
壹、 台灣青年就業政策	13



貳、台灣近年職涯探索計畫	16
參、各國的青少年就業計畫與措施	21
第三章 研究方法	29
第一節 研究提問	29
第二節 研究方法	29
第三節 研究設計	30
第四節 研究倫理	34
第四章 研究發現	36
第一節 個案基本資料與生命歷程	36
第二節 參加計畫前的狀態	50
第三節 計畫對於參與者的職涯與生涯有何意義	66
第四節 跨越目標的影響力：當生涯計畫成為生命故事的一部分	83
第五節 對職涯發展計畫的建議	91
第五章 結論與建議	101
第一節 研究發現	101
第二節 研究討論	104
第三節 研究建議	107
第四節 研究者反思	116
第五節 總結	122
第六章 參考文獻	124
第七章 附件	131

表次

表一、中央制定的青年就業計畫歷年一覽表.....	14
表二、2009 至 2024 年我國職涯探索計畫統計與分析.....	17
表三、2009 至 2024 年國外職涯探索計畫統計與分析.....	21
表四、研究參與者基本資料.....	31
表五、研究參與者生命歷程資料表.....	36



第一章 緒論



第一節 研究背景與動機

研究者從 2007 年成為社工後，就一直在青少年的領域工作，尤其是在未升學未就業這塊領域耕耘很久，至今 17 年以上，從最早以前參與行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）委辦的飛 YOUNG 計畫¹、行政院青年輔導委員會（以下簡稱青輔會）與教育部青年發展署（以下簡稱青年署）時期的少年 On Light 計畫²、再到現在勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署（以下簡稱北分署）的弱勢青少年職涯準備計畫³，服務的都是 15-20 歲的未升學未就業弱勢青少年。不論計畫委託單位、計畫名稱如何轉換，我國各項針對弱勢青少年的就業促進計畫多以職涯探索與培訓為主要目標，政府應設定相關計畫協助特定對象就業（就業服務法，2023，第 24 條），若個案年齡介於 15 至 20 歲，則是另訂促進特定對象及弱勢者就業補助作業要點⁴，對具有特定對象的身分別，需要特別給予協助，故有很多計畫或是就業促進工具是可供特定對象參加，其中包括政府主辦或是民間團體自辦。國家期待在計畫介入後，可以有效提升這些弱勢青少年的就業力，有效的降低失業率與犯罪率，但問題是，這些計畫能夠有效提升青少年就業力或者協助他們順利就業嗎？或者計畫的成效僅能藉由順利就業來展現嗎？這些計畫除了提升青少年的就業力，還能給他們什麼樣的幫助或意義呢？

根據官方統計，我國 15 至 19 歲的失業率達到 9.04%（行政院主計總處，2024），對比全國失業率高出 5.56 個百分點；而 20 至 24 歲的失業率為 12.21%。對比全國失業率則高出 8.73 個百分點，兩項均遠遠超過成人的失業率甚多，即使導入就業促進工具或是就業促進計畫，仍未有效的提升青少年就業率與降低失業率，亦無法展現就業服務計畫成效。上述計畫主要針對在社區內遊蕩的青少年，這些青少年常常引發社區居民的負面印象，儘管他們並非全然缺乏就業動機，然而由於國

¹根據行政院勞工委員會辦理飛 Young 計畫實施要點（現已廢止）所進行的職業訓練計畫。

²由行政院青年輔導委員會所委託辦理的職涯準備計畫，現以改為由青年署辦理的生涯探索號計畫。

³勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署，為協助未升學未就業或學業成就較低且無升學意願之青少年，探索職涯方向及裝備就業知能，特結合公立就業機構及民間團體資源職涯規劃計畫。

⁴特定對象及弱勢者就業補助作業要點：於 2019 年 3 月 5 日勞動發特字第 10805026342 號函，修正特定對象及弱勢者定義，將十五歲以上未滿二十四歲弱勢青少年也納入特定對象中，符合使用就業促進工具的條件。

中階段缺課甚久，缺乏職業技能及就業機會，再加上社區對他們的負面標籤以及過去學習中的挫折經歷，導致他們在國中畢業或結業後，無法順利進入學校持續穩定地學習，也難以在職場上找到穩定的工作。

以研究者多年經驗來看，能夠在計畫結束後持續穩定就業超過一年以上的青少年算是少數，而前段所述的各項職涯準備計畫，在判斷青少年穩定就業是以穩定工作三個月作為穩定就業的成效指標，但若以此為「成效」，這些計畫的成效應該不太理想，對於參與計畫的社工而言，也會感到氣餒。

研究者目前仍然參與在青少年工作領域服務弱勢青少年，但卻發現跟研究者同期的青少年計畫社工多已紛紛離職或是轉換工作環境，青少年工作是一種回饋很慢的工作，社工們往往面對多重問題受創的青少年，對於這些青少年而言，職涯準備並不是他們生命中最重要的事，參與計畫的社工往往需要付出更多的心力才能避免青少年流失，也要與雇主充分溝通與提供協助才能讓雇主願意幫助青少年，再加上政府委託單位對於委託辦理達成人數與目標的要求與期待，若青少年尚未穩定作息或是找到生涯的方向，很容易在媒合就業後便面臨少年無法穩定就業、常常缺席或遲到等問題，最後店家只能拒絕他們，此時負責計畫的社工還必須要去跟那些願意提供工作機會給少年的店家道歉。計畫社工在青少年、家長、雇主與資源單位之間周旋，在缺乏正向的工作成就感與青少年回饋中，漸漸地耗竭失望，最後離開了計畫、甚或離開了社工界。

研究者之所以能繼續從事相關領域社工長達十七年，乃是因為在研究者擔任社工第十年時，有位曾經服務過的就業計畫個案跟我表達他的感謝，感謝我在他未升學未就業那段時間的陪伴，感謝我們沒有放棄他，而是陪著他慢慢地尋找人生方向。雖然當下的他對社工的陪伴沒有太多的感覺，但在他成年之後，他才感受到那段時間社工陪伴的力量，是社工們讓他知道這世上有人在乎他，所以他才有動力去尋找並追求自己的人生。在聽過他的分享後，我很慶幸自己有機會再次遇到這位少年，感謝他告訴我陪伴對他的意義，在此之前，我也曾對於自己的付出感到懷疑，也曾對職涯探索計畫成效感到質疑，但經過這麼多年後，因為少年的回饋，我才能慢慢理解計畫的意義，特別是從這些服務使用者的青少年口中說出，帶來的意義顯得特別深刻，若社工們或這個社會可以多點耐心等待，等少年接受服務多年後，藉由服務使用者回顧過往接受服務的經驗，回首當時的他與現

在的他是如何看待職涯準備計畫，這樣應該可以更清楚的看到計畫究竟有沒有幫助到他們？如果計畫要修改的話，應該怎麼改才更能符合他們的需求？讓服務更貼近他們，若要評估計畫成效，也要重新思考這些計畫期待給這些少年帶來什麼樣的成果與改變。



據此，本研究希望了解這群多年前參與就業計畫的服務使用者當初為什麼加入職涯探索計畫？當時他們參加計畫經驗是如何對他們產生影響？而他們離開計畫後的就業經驗如何？經過多年的沉澱，當時的職涯探索計畫對於他們現今的生涯或職涯規劃有何影響？他們對於計畫內容或者成效評估的建議為何？希冀在研究完成後，可以做為未來青少年工作者們在進行職涯探索計畫時之參考，亦可反思現今台灣針對未升學未就業青少年的職涯探索計畫的限制，以作為相關服務計畫規劃時的重要參考。

第二節 研究目的

為了達到上述期待，本研究將從多年前參加過計畫的服務使用者主體觀點出發，故特別針對曾參加職涯準備計畫距今已達十年以上者作為研究對象，並提出下列研究目的：

- 一、了解這些青少年在參與計畫之前的生活經驗，包含家庭、學校、社區活動與個人經驗等。
- 二、了解當時參與計畫的動機以及參與計畫後的就業經驗。
- 三、了解計畫結束至今他們的生活經驗與職涯發展狀況。
- 四、針對他們對於職涯探索計畫的看法、建議與期待，藉此提出相關建議。

第二章 文獻回顧



第一節 名詞解釋與定義

壹、誰是青少年

在原始社會裡，基本上沒有青少年現象和相關討論，社會上只有兒童與成人兩個族群，成人習慣以「小大人」對待兒童，並要求兒童參與勞動，而當兒童長大就變成大人，並無「青少年」(adolescence) 的過渡階段（黃德祥，2005，轉引自黃馨儀，2012）。聯合國於 1990 年兒童權利公約第一條中明訂：兒童係指未滿十八歲之人。我國並非是聯合國成員，但仍參考其條文，並將兒童權利公約法制化，於 103 年制定後於 106 年實施。「青少年」此一概念在歷史上出現甚晚。傳統人類社會中，兒童與成年人之間並不存在長達數年的過渡階段，兩者身分的轉換往往是透過成年禮等等明確的文化規範和儀式 (Delaney, 1995，轉引自魏希聖，2012)。

一般所謂「青少年」的概念，係參考國際勞工組織 International Labour Organization (以下簡稱 ILO) 使用的定義為標準，指的是「十五至二十四歲」年齡人口 (15 to 24 age group) (鐘琳惠，2008)。

新加坡將所有介於十五歲至三十五歲民眾都納入青少年一詞涵蓋的範圍 (National Youth Council of Singapore, 2012，轉引自魏希聖，2012)。

青年輔導委員會的服務對象則包括十八歲至四十五歲者，且因個別業務需求而下修至十二歲 (行政院青年輔導委員會，2012，轉引自魏希聖，2012)。

台灣在兒童及少年福利與權益保障法的第二條中規定：兒童及少年，指未滿十八歲之人；所稱兒童，指未滿十二歲之人；所稱少年，指十二歲以上未滿十八歲之人。少年事件處理法第二條中亦規定，少年為十二歲以上十八歲未滿之人，故本文參考各國研究與計畫的對象，定義青少年年齡為；十五到二十四歲年齡人口。

貳、未升學未就業弱勢青少年的定義

最早解釋青少年未升學未就業狀態的是 1999 年英國社會排除署 (Social Exclusion Unit: SEU)，在一份「連結縫隙」《Bridging the Gap》報告中，提到了未

升學、未就業或未接受職訓的十六歲至十八歲的青少年，且其不在教育、職場或訓練狀態，超過六個月以上的少年，並使用尼特族（NEET）來稱呼他們（Bynner & Parsons, 2002）。日本同樣採取部分的定義，同樣將此狀況的青少年定義為尼特族（NEET），不同於其他國家，日本將年紀往前與往後延伸，並加入其他的狀況說明，即：十五到三十四歲離開勞動市場不具勞動力、獨身、沒有持續接受教育、不須負擔家計的青少年（Inui, 2005）。

美國則是將年齡訂在十六至二十四歲之間，既不在學校也不在工作的青年，稱為機會青年（Opportunity Youth）。強調這個狀況青年是有潛力的，當他們被適當支持協助，是可以重新參與教育系統和勞動力市場，相較於其他對於這個處境的描述青年描述，機會青年一詞更加正面，暗示著透過有效的介入和支持，這些人可以改變他們的未來，為社會作出貢獻。（Mendelson, T., Mmari, K., Blum, R. W., Catalano, R. F., & Brindis, C. D., 2018）。

目前我國並未針對未升學未就業青少年有一定的定義，但在《促進特定對象及弱勢者就業補助作業要點》第 2 條第十一項中有提到：弱勢青少年（指十五歲以上未滿二十四歲，未升學未就業、偏遠地區或高危機高關懷青少年），又於《就業服務法》第 2 條提到：主管機關需對特定對象或弱勢者的就業協助，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金。故綜合兩項法規雖未特別定義，但先將未升學未就業納入特定對象的弱勢青少年中，再輔以就業促進計畫或發放就業津貼與生活補助金等，促進其就業與生活。

本研究採取國外與國內的各方定義，將未升學未就業弱勢青少年的定義為：十五歲以上未滿二十四歲，未具備高中職與專科學籍亦未由雇主或自行投保的方式納入勞工保險者稱之。

第二節 未升學未就業的弱勢青少年現況

壹、全球的青少年（15-24 歲）的 NEET（未升學未就業）狀況

ILO 每年度均會對全球的勞動人口與狀況進行統計與分析，以掌握世界的勞動

趨應並提出觀點與建議，在「世界就業與社會展望：2024 年趨勢《World employment and social outlook: Trends 2024》報告」中指出，全球勞動人口在 2023 年預計約為 2092 百萬人，2023 年的全球失業率為 5.1%，若再將 15-24 歲的青年人口區分出來，會發現青年失業率（15-24 歲）：13.3%；總體失業率（2023 年）：3.6%，青年失業率遠比總體失業率多了 3.6 倍之多。

而另外一份同為 ILO 於 2024 年出版的青年就業趨勢《20 years of global employment trends for youth》，同樣統計了 2023 年的青年就業狀況，著重於後疫情時代的就業狀況，並對於 NEET 狀況做更深的分析，該報告分析：全球 15 至 24 歲的青年人口約為 1.25 億人，但共有處於 NEET 狀態的青年（15 至 24 歲）共有 2.56 億，這占全球青年人口的 20.4%，約為 256 萬名。其中，青年女性的 NEET 率為 28.1%，比青年男性的 13.1% 高出近兩倍。

女性的 NEET 比率高於男性的原因主要有幾個方面：

一、性別不平等的影響：研究的數據顯示，兩名女性中的其中一名處於 NEET 狀態，且女性的 NEET 比率是男性的兩倍。這種現象在南亞尤為明顯，女性的 NEET 比率高達 42.4%，幾乎是男性的四倍（11.5%）。

二、未支付的家庭和護理工作：許多女性未能尋找工作，原因包括個人因素如生病、懷孕、家庭中有小孩或家庭的禁止等。這些都使得女性承擔了更多的未支付家庭和護理工作，從而造成了其 NEET 比率的提高。

三、教育和培訓機會不均等：女性在某些地區面臨著教育和勞動市場參與的障礙，使得她們更容易面臨 NEET 狀態。在低收入國家和某些中等收入國家，這些教育和就業障礙更加明顯，進一步加大了性別差距。

此報告更進一步進行地區分析，顯示 NEET 狀態的青年主要集中在中低收入國家，尤其是在低收入和一些中低收入的地區 比率更高，如：阿拉伯國家的 NEET 率為 33.2%，這意味著在這個地區，大約每三個青年中就有一人處於 NEET 狀態；北非的 NEET 率為 31.2%，南亞的 NEET 率約為 26.4%，拉丁美洲和加勒比地區的 NEET 率約為 19.7% 而東亞的 NEET 率約為 10.9%。

這些數據顯示了在經濟較為落後的地區，NEET 的比率更嚴重，在低收入或中低



收入地區的 NEET 狀況比率較高，原因可以歸納為以下幾點：

一、社會經濟因素：在低收入國家中，青年面臨的資源和機會較少，這導致其進入教育和勞動市場的機會減少。報告指出，2023 年低收入國家的青年 NEET 比率為 28.7%，而高收入國家只有 10.4%。

二、教育不足：教育程度和 NEET 狀態之間存在強烈的負相關性。接受高等教育的青年較不容易處於 NEET 狀態。報告中指出，接受更高教育的青年來自社會經濟地位較高的家庭，這進一步加深了低收入家長的孩子的教育和就業機會不平等。

三、地區差異：NEET 比率在農村地區較城市地區更高。這表明地理因素也影響青年的就業和教育機會。

這些因素共同促成了低收入和中低收入地區的青年在 NEET 比例上的上升，並顯示出該地政府必須要有更多措施來提升這些青年接觸教育和就業機會的能力。

貳、台灣青少年（15-24 歲）的未升學未就業狀況

從行政院主計總處（2024）8 月的統計中可以看到：15 至 19 歲失業率為 9.04%，對比全國的失業率高出 5.56 個百分點；而 20 至 24 歲的失業率為 12.21%，對比全國失業率則高出 8.73 個百分點；由此可見，15-24 歲的失業人口比率高於全國平均，其中 20 至 24 歲更是所有年齡階層中最高的，這個階段的弱勢青少年，面對工作上是有需求，亦有機會是因為在學習上已經離開原本的學校，而必須要提早邁入下個階段，然這個數字僅是主計總處的統計，在失學邊緣的就學青少年或是在處理學生缺曠問題較消極的學校中，這些人數顯然未被納入統計，故這個年齡層的失業人口可能更高於現存的統計數據中。

一、青年失業的主要原因

我國的官方數據並未對於 15-19 歲的青少年就業進行原因統計，而是將其併入 15-24 歲的年齡層進行探討，由勞動部（2023）出版的《112 年青年就業狀況報告：少子化影響及勞動市場分析》，對於 112 年全年度的 15-24 歲青年就業狀況，進行失業因素探討與分析，當中提到影響青年失業率的主要因素包括下列兩點：

(一)年齡差異：青年失業率隨年齡增長而降低，15 至 24 歲的失業率較高（11.39%），而 25 至 29 歲則降為 5.99%。青年初次進入職場，通常還在學習和

摸索階段，這會導致他們的工作轉換頻率較高，進而影響失業率。

(二)學歷與就業市場的關聯性：大學以上學歷者的就業人口占比提升至 60% 以上，但失業者中，待遇不符期望的比例高達 60%，顯示教育程度與勞動市場的結構之間的關聯，特別是在接受高等教育後，青年面對的工作期望與現實之間的差距。

二、地區存在失業差異

在另一篇同樣由行政院主計處出版的《2023 年人力資源調查統計年報》所呈現的數據可以看出：青年失業在不同地區確實存在差異，該年報分析 112 年在全臺灣地區，15 至 24 歲的平均失業率為 11.39%，而在北部地區、中央地區、南部地區及東部地區，各有不同的失業率，若按地區來進行分析：北部地區的青年失業率約為 11.5%，高於平均失業率；中部地區的青年失業率則約為 11.4%，高於平均失業率；南部地區的青年失業率約為 11.4%，高於平均失業率；東部地區的青年失業率較高，約為 8.2%，低於平均失業率甚多。

三、性別存在失業率差異

該年報在失業章節中，分析了多個因素來探討失業的狀況，這些因素包括失業者的性別、年齡和教育程度，其中對於 15-24 歲間的男性失業率約為 10.54%，低於女性的 12.30%，但整體失業率則是男性為 3.49%，女性為 3.47%，男性反而比女性略高，該年報中分析性別在青年失業率上存在差異，有幾項原因：

(一)選擇繼續求學與投入職場的差異：15-24 歲的勞動力參與率分別為男性 36.95% 和女性 35.82%，可以看到此年齡階層的男性的勞動力參與率較女性高，男性較女性略高；再細分此階段具備國中學歷的男性失業率為 6.54%，具備國中學歷的女性失業率則僅 0.16%，相距甚遠，綜合以上兩項指數，在教育的追求上存在性別差異，男性更傾向於進入職場，而女性則繼續留在學校中。

(二)失業原因的照顧角色差異：15-24 歲在照顧議題上也存在著差異，年報中對於失業者的失業原因，在照顧角色議題上分為：照顧未滿 12 歲子女、照顧滿 65 歲年長家屬，與做家事含照顧其他家人三項，其中 15-24 歲男性選擇此三項的原因為 0 人，但 15-24 歲女性共有 377 人選擇此三項中任一，由此可見，女性較男性更有機會因為照顧家人而無法進入職場就業，

致使女性在此年齡層的失業率高於男性。

(三)職業選擇差異：男性和女性在職業選擇上存在差異，男性就業者以生產操作及勞力工居多；女性就業者則以服務及銷售工作人員較多，由此顯示職業選擇上具備性別差異。

上述這些因素呈現了青年群體中男女失業率的差異，再加上各區域工作市場的變化和教育程度的提升等，使得男女在勞動市場的參與狀況不盡相同。

第三節 未升學未就業的弱勢青少年困境

Pemberton (2008) 在研究能否有效地創造出一個針對未升學未就業的 NEET 狀況解決計畫與政策的文中，引用了 Hodkinson(1996)、Hodkinson 和 Sparkes(1997) 以及 Bynner (2005) 的研究，認為青少年出現未升學未就業的 NEET 狀態，是由於機構、結構及個體行為因素的複雜互動所致，這同時也是因為他們在進入成人階段的轉銜過程中遇到困難，因此無法在離開學校之後順利進入下一步，無論是升學或是尋找全職工作 (Bynner & Parsons, 2002, 引自李孟儒，2011)。

古允文、李易駿 (2007) 在 YO-YO 少年的研究中發現，台灣亦如西方的研究發現般，存在著青年轉銜中的 Yo-Yo 現象；以及確有部分青年持續停留在非典型、不穩定的工作中變動的情形。林桂碧 (2013) 研究弱勢青少年就業問題中，問及弱勢青少年，每份工作平均維持多少時間，以工作 6 個月以上最多有 30 人 (34.5 %)，其次是 1 個月以上未滿 3 個月有 23 人 (26.4 %)，其他不到 1 個月和 3 個月以上未滿 6 個月有 17 人 (19.5 %)。由此可知，能夠工作超過 6 個月以上即算穩定，同時亦得知，大多數少年持續一份工作的時間並不長，穩定就業的比例偏低。

行政院青輔會 (2010) 國中畢業後未升學或未就業青少年主要面臨三個原因：

- 一、家庭的經濟狀況使他們無法繼續接受教育；
- 二、對於學校的正規教育感到不適應，導致學業表現不佳或缺乏升學的意願，甚至在勉強進入高中或職校後中途離校；
- 三、雖然具有就業的意願，但由於僅具備國中學歷且缺乏技能，無法在職場中找到合適的工作機會。

在研究者服務未升學未就業的弱勢青少年時，也從實務工作中看到這群青少年



們，在學業成就與個人志趣遇到困難，失去了往前的動力，無論是以國中結業或是高中中離的方式，離開了正式的教育體系，生活呈現停滯的狀態，若沒有將此困難解決或是舒緩，青少年們會不斷在此區間徘徊、擺盪，往往也會成為非法就業市場上吸納的對象。

將上述各點的研究原因與研究者實務工作經驗綜合後，研究者從家庭環境、學校環境、社區環境與個人狀態四個面向，來探討未升學未就業弱勢青少年的困境，試著梳理出青少年們在四個面向中互動的狀況，藉以理解他們在進入成人階段轉銜過程中所面臨的困境。

壹、家庭面向

余韋霆（2020）從正向發展的視角來看，五位曾有「未升學未就業」經驗青年的生命故事，探討該段經歷的內在意義，並了解其如何形塑個人生涯目標，從研究中看到多數家長對孩子的學業成績和升學往往抱有高期待，認為良好的學業成績是未來成功的關鍵。然而，一些父母因孩子表現不佳而認為不需要升學，這會影響孩子的升學決策，使得青少年在進入未升學未就業狀態時，常感缺乏家庭支持與理解，面對未來的時候感到孤獨無助。

黃馨儀（2012）以社會排除觀點為架構，探討未升學未就業青少年於勞動市場、經濟需求、制度與心理狀態面向的排除經驗之研究中發現，在其未升學未就業的初期，家庭會積極溝通並提供鼓勵，希望了解原因並幫助孩子回到正軌。然而，隨著時間的推移，這份關心因為挫敗感而減少，家庭的期望在於孩子能獲得學歷，而不僅限於就業機會，這反映了社會對教育的期待。即使青少年脫離主流教育及就業，家庭仍然希望他們能夠回歸。

李孟儒（2011）透過生命歷程研究的質性研究設計，來瞭解八位擁有未升學未就業經驗受訪者的生命歷史，研究中指出，一些青少年面臨來自父母的學業期待，如尋找全職工作或念大學，但若目標與父母期望不符，可能會導致其放棄追求。此外，經濟支援的不足也使得青少年在社會中變得孤立，難以獲得應有的幫助與指導。

最後，劉燕萍與陳毓文（2019）以 2009 至 2013 年間「台灣貧窮兒少資料庫」的三波資料為基礎，分析少年期部分工時經驗對成年初期個人未來導向的影響，研究結果強調家庭支持對於經濟弱勢少年未來導向的關鍵角色，情感支持能顯著

提升少年自信心與學業成就，當家庭支持越強，少年在生涯自我效能及計劃方面的表現也越佳，顯示家庭支持在面對困境及規劃未來中是至關重要的。

綜合上述研究，可以看出家庭環境對青少年學業和升學決策的關鍵影響，家庭之於青少年的支持不僅包括經濟上的幫助，還包括情感上的關心與理解，家庭的期待和導向會直接影響青少年對未來的信心與決策，因此一個積極的家庭環境對青少年的學業成就和人生規劃具有重要作用。若家庭環境能夠提供持續的支持和鼓勵，即使在困難時期，青少年也能在自信心及未來導向上有所提升。

貳、學校環境

Ngai 與 Ngai (2007) 的研究結果，多數未升學未就業青少年在校園生活中感到相當不滿意，並普遍認為學校環境既無趣又無法提供實用的技能。現今升學主義掛帥，學校教育較為重視智育科目，較少為將來職業做準備，導致學非所用或所學無用的狀況（楊小慧，2010）。在這樣的處境下，這些青少年並非一開始就放棄求學的希望，他們曾經努力追求，渴望獲得學位以及尋找理想的工作，以期在未來實現更好的生活。而這些未升學未就業少年在學校中缺乏被肯定，這使得他們將焦點轉移到其他事物上，限制了他們面對世界的能力（林哲寧，2013）。在離開學校後就脫離了正式系統。

余韋霆（2020）在五位的青年的生命故事研究中，亦看到許多受訪者在離開學校後，並未獲得來自原就讀學校的支持與幫助。這使得他們在突如其來地離開學校後，面對未來方向感到迷茫，難以知道該如何前行。

上述的研究發現與研究者在實務的現場看到未升學未就業的青少年狀況是吻合的，青少年們在校時期因體制與學習科目僵化，沒有興趣，在此情況下學校表現自然較不理想，也因此失去學習的熱情，不斷挫敗的學習經驗使他們身心俱疲，在學校沒被接納，也沒有受到肯定或支持，漸漸地對於學校與學習失去興趣，慢慢的不去學校，進而投向願意接納他們與肯定他們的群體，也因這樣的負向經驗，導致多數這些青少年的學校學習經驗都是不好的，因此來自學校的生涯探索號社工若要針對他們進行服務成效追蹤，這些青少年也多半不願意與其聯繫，也使得他們漸漸地完全與學校脫離了關係。

校園生活的無趣及缺乏實用技能的培訓，導致這些青少年對學校教育感到失望，嚴重影響了他們的學習動機和對未來的期待，教育體制過度重視智育而忽視

職業技能的培養，使得這些青少年在尋求支持和認可方面感到孤立，最終導致他們選擇脫離正規教育體系。整體而言，教育體系在青少年學習及發展中具有關鍵作用，尤其是在提供支持和可應用技能方面扮演重要的角色，當學校無法發揮這些功能時，也等於將這些青少年推離校園、進入社區。



參、社區環境

社會對未升學未就業青少年的刻板印象和負面標籤，導致他們在社區中遭到誤解甚至排斥。人們常常認為這些青少年是遊手好閒或行為偏差的，而忽略了他們背後複雜的生活經驗和面臨的困難，也因為進入未升學未就業狀態後，個人容易面臨福利資源訊息不流通的危機，無法透過社會關係獲得必要的資訊（余韋霆，2020）。

離開學校後的求職過程中，這些青少年經常面臨資格不足和經驗匱乏的問題，以及勞動市場對於低資格求職者的歧視。經濟全球化和勞動彈性化的影響使得很多青少年即便有意願工作，也難以順利進入勞動市場。面對社區的負面標籤，他們常常需要建立一種抗拒和調適的能力。他們希望能夠重建自我形象，證明自己不僅僅是社會標籤所標示的那樣，並且願意探索其他可能的生活方式和出路，這些青少年在接受社會標籤的同時，也努力掙扎以克服其帶來的負面影響，並試圖在這些標籤下找到自我認同和價值（黃馨儀，2012）。

社區環境對未升學未就業青少年的影響主要體現在社會標籤與歧視上，這些青少年經常面臨誤解和排斥，社會對他們的刻板印象使他們在尋求支持和資源時更加困難。這種負面環境不僅阻礙了他們的自我成長，還影響了他們的自我認同與社會價值感。因此，他們需要學會抵抗這種社會標籤，同時重建自我價值，尋找其他可能的生活路徑，以克服社區環境帶來的困境。故社區的支持和理解對於這些青少年的發展至關重要。

肆、個人經驗

臺灣未升學未就業的青少年面臨的主要問題來自幾個個人層面因素，包括孤立的人際關係、缺乏自信心，以及對從校園轉換到職場所帶來變化的抗拒。這些青少年的性格特質及挫折容忍力較低，導致他們在遇到困難和挑戰時，選擇放棄，而不積極尋找工作或進修機會（楊小慧，2010）。這種情況使得青少年在面對就業障礙與壓力時，易於在挫折後放棄求職。此外，由於少子化的影響，部分青少年

因受到父母的溺愛，選擇留在無憂的家庭環境中，而不願主動進入職場面對挑戰。當青少年處於未升學未就業的狀態時，可能會承受過去生活經歷帶來的創傷，這些心理負擔會進一步影響他們的就學和就業決策。若能更有效地處理這些心理創傷，將有可能促進他們重返學校或職場的機會（Yates & Payne, 2006，引自李孟儒，2011）。

未升學未就業的青少年面臨來自個人心理因素的影響甚鉅，這些因素包括孤立的社交環境、缺乏自信心，以及對職場轉變的抵觸情緒，使得青少年在遇到挫折時，選擇放棄或逃避，而不是主動尋求工作或學習的機會，他們更傾向於留在舒適的家庭環境中，對於進入職場感到畏懼，當這些個人因素交織在一起，形成了一種心理障礙，阻礙他們的就業與學習決定，進而助長了他們成為未升學未就業的NEET狀態。

綜合上述四個面向的論述，研究者認為國家推動相關的就業計畫應承擔起協助弱勢青少年重返體系的責任，以幫助他們擺脫來自家庭、學校及社區的創傷。這將使青少年能夠再次學習與探索，並有機會以新的能量重新選擇未來。在社會工作服務過程中，社會工作者應充當家庭與案主、社會與案主之間的橋樑，為那些心態上已經離家或長期脫離體系的弱勢青少年提供重新連結的機會。在設計處遇計畫時，社會工作者還需考量個案過去的挫折與創傷經驗，尤其是來自學校的低成就感及社區內的負面標籤，這些因素亦會導致個案的心理創傷，並對面對困難時的逃避反應。透過這些限制，社會工作者可以設計出符合青少年需求的增強性計畫，幫助他們重新找到自我探索的方向，釐清想要完成的目標，並最終引導他們走出成長困境，重返人生的發展道路。

第四節 相關政策與職探計畫

壹、台灣青年就業政策

青少年不事生產對國家而言將產生嚴重後果，反映在失業率上便是代表國家的極大損失，衝擊國家的競爭力（曾慧青，2008a；朱芳瑤、唐鎮宇，2009；楊明珠，2010，轉引自黃馨儀，2012）。為此我國在 2008 年在行政院推動，經濟建設委員會主持協調相關部會，針對勞動市場以加強與活絡其機制為主軸，提出「98-101

年促進就業計畫」，明訂各跨部會所負責的任務項目，並由各負責的部會發想與執行其任務的子計畫，並且逐年檢討績效與修正至今，研究者收集近年來由中央制定的青年就業計畫執行年度與目標如表一：



表一、中央制定的青年就業計畫歷年一覽表

年度	計畫名稱	目的
98-101	98-101 年促進就業計畫	促進勞動市場增加就業機會，減少失業問題，並協助降低失業率，目標是在101 年達到 3.0% 之失業率，通過協調不同部門的努力，創造更多的就業機會和提升勞工的就業能力，以應對結構性失業和摩擦性失業的挑戰。
103-105	103-105 促進青年就業計畫	協助青年進入勞動市場，提高就業競爭力並降低失業率，透過職涯探索工具、職業訓練與多樣的實習機會，並解決就業障礙，促使青年在快速變化的經濟環境中找到合適工作，實現自我價值，從而增強國家經濟競爭力。
108-111	投資青年就業計畫	1. 應對失業挑戰： 因應快速變化的科技及產業環境，政府希望提供更好的就業支持與技能訓練，以降低青年失業率，特別針對 15 至 24 歲的高失業率問題。



		<p>2.提升青年就業能力：透過提供職業訓練和就業服務，協助青年確定職涯方向，提升其市場競爭力。</p> <p>3.縮短學用落差：整合各方資源，促進青年從學校順利接軌職場，並縮短教育與工作需求之間的差距。</p> <p>4.促進產業升級與改善工作環境：採取綜合策略以促進產業的升級及改善勞動市場的友善度，使青年能在更好的環境中就業。</p>
112-115	投資青年就業計畫第二期	<p>1.職涯發展(定方向)：釐清職涯方向，協助青年運用職涯諮詢、職業適性測驗等資源，規劃職涯和提升就業能力。</p> <p>2.產業人才供需落差(增人才)：盤點產業需求，精準對接職能，調整教育資源配置以滿足產業需求。</p> <p>3.青年失業(促就業)：整合服務資源，促進青年就業，特別針對初次尋職青年的需求提供幫助。</p> <p>4.青年低薪(爭好薪)：提升青年就業能力，導入重點產業，促進青年獲得更</p>



	<p>好的薪資。</p> <p>5.青年非典型就業（轉正職）：強化職場認識，提供更好的就業服務，幫助青年轉變為正式職位。</p>
--	---

資料來源：勞動部、國家發展委員會。

透過上述四個青年就業計畫，我們可以發現有以下幾點相同處：

（一）針對青年失業問題的重視：均提到青年失業率高於整體失業率的現象，並認為這是一個需要優先解決的社會問題，此外在名詞的使用上隨著年代的演進名詞更多元與精確。**（二）強調技能培訓及職涯發展：**各計畫都導入了職業技能培訓與職涯規劃策略，以提高青年的就業能力，並且導入就業促進工具。**（三）資源整合與跨部會協作：**各計畫都強調整合各部門的資源以解決青年就業問題，在子計畫明定各自負責的部會為誰。**（四）針對產業趨勢的應對措施：**各計畫都考慮到產業結構的變遷，並針對數位經濟及科技變革所帶來的挑戰，調整就業策略以符合市場需求。**（五）期待效益及績效評估：**計畫中均設有預期效益的評估機制，明確指明希望透過措施減少青年失業率及提升就業環境。

未升學且未就業的弱勢青少年，在這段期間中，他們往往會先透過社會工作或學校老師的協助，參與了由政府部門、委外計畫或民間自籌的職涯發展計畫與職涯準備計畫。在中央政府的指標期望下，由承辦單位合作設計，符合產業趨勢的職涯探索課程，希望在參加後能幫助這些青少年找到自己的方向，進而就業或是就學，改善青年失業的問題，那麼自 2009 年至今，台灣推動了哪些職業探索計畫呢？以下將針對台灣針對這群青少年所推動的職涯探索計畫進行彙整。

貳、台灣近年職涯探索計畫

隨著中央青年就業政策的推動以及民間團體對青年失業問題的關注，兩方共同努力推動青少年職涯探索，使得各種職涯準備計畫在不同部門持續發展，這些計畫中，包括早在組織改造之前，由青年輔導委員會主導的少年 On Light 計畫，以及改組之後的青少年生涯探索號計畫；勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署也

針對其轄內推展弱勢青少年執行職涯準備計畫；民間團體則透過與企業合作並進行募款，推動逆風少年大步走就業力培訓計畫和 Yes, I can. 青年就業培力計畫等計畫。本研究者將對近年的職涯探索計畫進行分析與整理如表二：



表二、2009 至 2024 年我國職涯探索計畫統計與分析

計畫名稱	目標對象	計畫描述	成果
國中畢業未升學 未就業青少年職能培訓輔導計畫 (少年 On Light 計畫)	年滿 15 歲至 19 歲的國中畢業後未升學且未就業的青少年，其中包括高中職退學或休學、國中畢業後未升學、以及中輟但至今未就業的青少年。	規劃個別或團體輔導 50 小時，職涯探索、體驗教育（含營隊課程）和就業力培訓至少 150 小時，明訂課程內容比率，課程後安排工作體驗和全職見習，並做後續追蹤。	共計輔導 268 位未就學未就業青少年，完成培訓 237 人，其中已具輔導成效者為就業、升學、半工半讀或參加職訓計 205 人，占完成培訓人數的 86.5%（2015-2016）。
弱勢青少年職涯準備計畫-彙管作業服務	北基宜花金馬區內 15 歲至 19 歲高中（職）以下（不含高中職畢業者）未升學未就業、偏遠地區、高危機高關懷或學業成就較低之青少年。	規劃職涯規劃、職業興趣探索與就業準備等 160 小時課程，在完成 100 小時可進入職場進行工作體驗，並提供就業諮詢，後續追蹤。	轄區內得標廠商需服務 30 名弱勢青少年需至少完成 100 小時的第一階段課程的 80%；15 名進入工作體驗，並參加至少 4 小時的個案輔導（2022）。
逆風少年大步走 就業力培訓計畫	年滿 15 歲以上未滿 24 歲之青少年，包括職涯方	分為「深度培力與職場見習」及「多元培力與職場探	深度培力與職場見習度培力參加人數達到 77 名。



	向不明確、缺乏職涯規劃動力及方法、初次尋職缺乏工作與求職經驗、就業不穩定、就業技能不足、身心議題造成就業困難(未領身心障礙手冊)。	索」兩大主題，計畫內容強調在地需求，課程包括職場適應力、職涯規劃與管理能力、團隊合作，透過實務見習、專業輔導與技能培訓。	其中，培訓後就學 18 名，占 23%；就業的有 38 位，占 49%；持續追蹤的學員則有 21 名，占 27%。多元創意培力共課程累計服務 1760 名 (2023)。
青少年生涯探索號計畫	15 至 18 歲的青少年，並同時具備國中畢業（修業完成），未升學且目前未就業面臨生涯未定向的情況，與未來的學習或工作方向尚未有明確規劃。	建立資源整合平臺，定期召開聯繫會報，進行個別及團體輔導，提供交通或住宿津貼，促進其生涯探索與職能學習，安排工作體驗，後續追蹤。	共服務 2,666 名國中學畢業未升學或未就業的青少年，協助他們進行生涯定向，適性轉銜至就學或就業 (2023)。
Yes, I can.青年就業培力計畫	16 至 24 歲有就業需求的青年	探索自我價值、興趣與能力，在團體課程中，建立人際互動、團隊合作、危機處理及壓力管理能力，與友善雇主合作協助提供職場介紹和實習經驗機會。	共有 2,124 案次的社會參與，且 1,167 名青年參加了培力課程，其中 159 人成功就業 (2023)。

資料來源：勞動力發展署、教育部青年發展署、芥菜種會、台少盟

從表二中可以發現，不管是公私合力或是民間團體辦理，均將重點放在職涯探索的進行方式中，有別於傳統在學校的課程進行方式，更重視做中學的概念，且能因著青少年對於技能培訓及職涯發展需求，考慮到產業結構的變遷，計畫中更加重視在職場的實習工作體驗。以支持性的多元職涯輔導措施，結合政府機關、非營利組織及企業等多部門的資源力量，設計多元創新課程，透過探索職涯及體驗教育課程，協助其定位方向，並塑造青少年自信心、團隊精神及溝通能力，引導後續就業、重回校園或參加職訓，甚至部分計畫是可以直接全職體驗到留任的（彭淑華、吳正煌，2017）。

參加計畫的青少年們，又是如何看到計畫對他們的幫助與面臨的挑戰呢？施俊鈞（2015）研究九名學生參與訪談，年齡從 16 歲至 23 歲，參與「少年 On Light」計畫的雙失青少年在生涯發展上的變化與影響，發現青少年參加後有以下幾點改變：

（一）生涯發展能力提升：參與該計畫的青少年在職業選擇導向、資訊及計畫能力、自我概念等方面顯著改善，這些變化大幅提升了他們的生涯決定能力；**（二）負面經驗的轉變：**青少年在參與計畫前多為負面生涯經驗，對學業缺乏興趣，透過計畫的輔導和支持，他們的生涯規劃能力得以改善，並發現新的學習和職業選擇機會。**（三）情感和人際關係的變化：**透過實地的工作體驗及團隊合作，參加者在職場上的人際互動和工作態度亦有所改善，透過這些經驗，他們能夠建立更積極的自我形象和未來展望。同案研究參與者也對「少年 On Light」計畫，提出由他們的角度與實際參與計畫後面臨的挑戰：**（一）學校系統的連結：**受訪者普遍不喜歡上學，即使有職業學校，但他們仍不願意就讀，這導致他們淪為社會上的不良影響對象，且可能形成偏差的價值觀。**（二）持續性問題：**雖然參加計畫後有改善，但在計畫結束後，因無法持續維持計畫所帶來的正面影響，受訪者又恢復到原來的情況，這一點也被提到作為計畫的改進建議之一。**（三）職場經驗的不如意：**某些受訪者提到在工作中的人際關係問題，如與同事或上司的相處不佳，使得他們的工作表現受影響。

林哲寧（2013）為了解乘風少年學園辦理弱勢青少年職涯準備計畫的就業培訓班對青少年工作的影響，以 2010-2011 年期間參與計畫的六位青少年為樣本進行深度訪談，青少年們對於計畫的影響，有以下幾個看法：**（一）轉變工作觀念：**參

與者表示，他們改變了以往將工作視為遊玩性質的想法。在就業培訓班之前，許多青少年對工作缺乏認識，認為工作是無趣的責任，但經過培訓後，他們開始重視工作的意義和自身的權益。**(二) 重視自身權益**：受訪者在培訓期間了解了勞動基準法的相關知識，進而變得會主動詢問工作條件和權益，例如有沒有勞健保等問題。**(三) 整合現實與職涯抉擇**：參與者能夠將自己的現實狀況與未來的職業選擇進行整合，認識自己的職業興趣和能力。**(四) 提升自我認知與學習目標的重新設定**：參與者發現自身的就業能力不足，並因此重新設定了學習目標，比如希望獲得更高的教育以進軍更有興趣的職業。此研究也分析了在「乘風少年學園職涯準備計畫」中研究參與者對於計畫中一些期待與實際參與後挑戰：**(一) 現實與期望的落差**：許多參加者在就業培訓班之前對工作的理解較為幼稚，認為工作只是一種玩樂的方式。在實際參與工作後，他們發現工作需求往往與他們之前的預期有所不同，並且面臨職場崗位與自身期望之間的矛盾。**(二) 生活作息的調整**：有參與者反映，生活作息的無法調整是他們在參加該計畫過程中的一個主要難題，這直接影響到他們的就業意願和工作穩定性。**(三) 人際互動的挑戰**：部分參與者在工作中遇到的困難是基於對自己社交能力的不足，例如無法與同事或顧客良好互動，這使得他們更難以適應工作環境。**(四) 缺乏明確的期待和指導**：在社工與商家之間的期待不明確，可能導致管理上的衝突，這點在一些參與者的經歷中表現得很明顯。

無論是哪一個計畫，相關費用都是由政府或計畫補助，甚至透過企業募款，因此需要具備對提供經費的單位有責信，使得每個計畫均需達成設定的 KPI，以符合招標案及企業的要求。然而，在實際改善青少年的就業情況方面，效果並不明顯。兩個計畫的研究參與者大多呈現質性的改變，包括提升職涯準備支持、就業能力及生活質量，但仍無法改變他們對學校系統的不滿、現實與期望之間的落差，以及人際互動上的困難。研究者在實務現場上也曾遇到參與計畫中的友善商家與企業，對於他們所協助的青少年在結訓後但卻無法持續穩定就業就學提出疑問，不理解計畫到底對青少年有何幫助，並質疑計畫成效是否只是交差了事，但即使他們對計畫成效感到懷疑，在社工們解釋後，商家與企業仍願意持續對於青少年伸出援手，故如何讓夥伴店家理解青少年們的困境與結果非代表一切，也是社工們的課題之一。

政府雖然引入非營利組織執行青少年就業計畫，但所要求的招募條件往往更符合一般青少年的標準，這樣的績效標準對於弱勢青少年的適用性不足。這部分原因在於，弱勢青少年本身的教育程度和穩定性較低。在接受職前培訓時，所融合的就業職種大多集中於服務業、農業、製造業和修車廠等領域，而這些職業對學歷和工作動機的要求普遍較低。因此，在計畫中需要社工協助輔導青少年的出席率和學習成效。即便計畫結束後，企業仍然留任青少年，但企業無法繼續以社工的方式對青少年提供指導與輔助，然而對青少年的要求卻仍然比照一般員工，這使得他們很容易再次回到原來的困境中。在補助期間內，固然有公司願意提供工作機會，但當補助結束後，願意持續聘用的公司卻不多，因此弱勢青少年面臨持續就業與訓練的困難，若無法獲得穩定工作，他們可能會再次在社區中閒蕩（沈佩萱，2017，轉引自陳燕儀，2021）。

參、各國的青少年就業計畫與措施

在了解台灣近幾年的青少年就業政策後，本段希望能夠整理國外一些青少年就業計畫，試圖檢視這些計畫的精神和內涵有何特色？畢竟青少年失業乃是全球所面臨的議題，以下綜合參考 Mendelson et al., (2018); Kluge et al., (2019) 幾位學者的研究整理成表三：

表三、2009 至 2024 年國外職涯探索計畫統計與分析

計畫名稱	目標對象	計畫描述	成果
美國： PACE Center for Girls	年齡在 11 至 18 歲的的女孩，面臨多重健康、安全和犯罪風險因素。	在佛羅里達州的 19 個非住宅、全年運營的中心運行，女孩們在上學期間接受學術和社會服務，包括生活技能培訓和護理計劃。還會提供家庭參與、過渡和跟進服務。	進行的隨機對照試驗預計在 2018 年得出結果，將檢視該計劃對高中畢業率、學校懲處、缺席、逮捕以及就業穩定性的影響。

美國： Reconnecting Youth	10 至 12 歲的青少年，學業成績落後或缺課率在 25% 以上等。	旨在提高學校表現，減少藥物使用及情緒困擾的基於證據的計劃，通過 75 課程的課程、社會和學校聯繫活動及學校危機響應計劃來實施。	在一項城市高中環境中的定性研究表明，該計劃直接增強了個人控制能力並增加了保護因素。
美國： National Guard Youth Challenge Program	16 至 18 歲的青少年，難以完成傳統高中教育。	使用軍事模式的自願 17 個月輟學重返計劃，幫助有風險的年輕人獲得高中文憑或 GED (基本學力)，升學或開始職業生涯。	參加者獲得 GED 的概率更高，獲得大學學分的比例也更高，同時收入約增加 20% 。
美國： Opportunity Youth Service Initiative	來自社會經濟劣勢背景的多元年輕人和年輕成年人 (18-24 歲) 。	提供參加環境服務項目的機會，工作準備培訓、升學過渡協助及專業認證 (如 OSHA) 。	48% 的參與者報告已註冊學校，52% 成功獲得就業，並有顯著的社區參與和自我責任等方面的差異。
美國： Job Corps	年齡在 16 至 24 歲之間的弱勢青年，主要是生活在經濟困難和高犯罪率的環境中。參與者必須滿足弱	包括職業培訓、學術教育、輔導、社交技能訓練以及健康教育，在訓練期間還可以享受免費的膳食、健康	參與者的教育水平提高、收入增加，尤其是年長參與者的收益更為可觀，而參與者的犯罪率顯著降



	勢各項條件。	和牙科護理，以及參加學生活動和休閒活動。	低，顯示計畫對參與者是有影響的。
利比瑞亞： 青少年女孩經濟賦權計畫 (EPAG)	年齡在 16 至 27 歲之間，具備基本的讀寫能力和算術能力。此外，參加者必須在九個目標社區之一居住，並且需要滿足不是在校學生的要求(夜校除外)。	六個月的課堂培訓商業發展技能與生活技能和需求高的行業進行工作培訓合作，與六個月的實習及支持，在上課出席的條件下獲得小額津貼，參訓期間會獲得免費的托兒服務，以及個別導師會談增強她們的學習環境和社交支持系統。	學員的薪資和就業機會有所提升，並且她們在控制個人開支方面的自信心也增強，相較於利比里亞的整體年輕女性，EPAG 的參與者教育程度較高且經濟狀況相對好 (2010)。
秘魯： Projoven	滿 16 歲的貧困和脆弱青少年，可前往 Projoven 登記中心親自申請，選擇自己感興趣的培訓課程，並且成功通過由私立或公共培訓機構 (PPTA) 評估才能加入。	三個月的課堂訓練內容在提供低技能職業的基本技術技能 (如編織、銷售支持、烘焙等)，和三個月實習，通常是在合作的公司中進行，並由公司提供低於最低工資的津貼和健康保險。	Projoven 在正式就業的機會上最高可提升達 4%，而在正式收入上最多提高可達 24%，但短期內 (訓練後第一年) 的正面影響並未持續，只能產生短期效益，長期影響表現不佳 (2009 至 2010)

			年)。
多明尼加： Juventud y Empleo	16 至 29 歲面臨社會經濟挑戰的弱勢青少年	225 小時的培訓，分為 75 小時基本生活技能培訓，以及 150 小時技術或職業培訓，滿足當地雇主對技術人才需求。	男性就業率提高了 17%，每月收入增加 7%，青少年懷孕率減少了 5%，提高多項社會情緒技能，青年對於未來的期望有所改善，特別是女性和年輕對象更為明顯。對整體失業率影響微乎其微。
約旦： Jordan NOW	20 至 22 歲間年畢業的女性社區大學畢業	參與者獲得工資補貼優惠券 150 約旦第納爾（約 210 美元）相當最低薪資，可以向雇主出示最長可使用六個月雇主需聲明支付工資至少要達此金額。	短期內顯著提高約 38% 女性社區大學畢業生就業率，補貼結束後迅速減弱，長期就業並未產生統計上顯著的影響，最低工資以及雇主對年輕女性生產力和工作承諾為困境。
突尼西亞： Formation Création d'Entreprise et Formation des	22 歲到 24 歲間參加企業家教育課程的大學畢業生	20 天的密集訓練，包括實務研究，提升參與者的行為技能、商業技能和建立人脈的	未顯著改變整體就業率，但參與者的對自僱率有輕微增長（增 1% 至 4%），薪資就業轉



Entrepreneurs (CEFE)		能力，有個別輔導，協助完成商業計畫，最終的成果將作為學位論文。	向自僱，參與者的商業技能顯著提高，對未來職業前景的期望也有所增加。
德國： Active Labor Market Program for Disadvantaged Youths	缺乏正式學歷和工作經驗的弱勢青少年平均年齡為 23 歲，其中約 70% 的參加者具有低於中學的學歷，超過一半的人沒有職業資格，參加計畫時的平均就業經歷不足一年，失業經歷大約兩年。	由就業機構從目標群體中選擇參加者，在臨時工作機構進行個別評估和技能檢測，並提供課堂訓練，訓練內容依據每位參加者的技能和當地勞動市場需求而定，訓練後被臨時工作機構雇用並安排到合作企業進行實習，從中習得實務經驗，整個計畫設計為期 12 個月。	參與者的就業機會有顯著提高，在實施後的六個月內，參加者的就業概率比未參加者高出 40%，在 18 個月後也有 26% 的提升尤其全程參加完的青少年，在計畫結束後仍維持在一個較高的就業水平(動力)。

資料來源：Mendelson et al., (2018); Kluge et al., (2019) 與研究者翻譯整理。

從表三可以看出，各國所提出的計畫在提高參與者的教育水準、就業機會及經濟狀況與保護因子等方面獲得較顯明的成效，同時也發現下列特色：

一、計畫初期有效、但時間拉長效果遞減

計畫在最初施行時顯示出有效的成果，但隨著時間的推移，其效益亦會減弱，例如：秘魯的「Projoven 計畫」的研究中，看到參與者的正式就業率提高了近 4

個百分點，月收入也增加了 24%，隨著時間的推移，這些效果迅速減弱。在第二和第三年（即中期範疇），未能觀察到任何顯著的改善，而到了第四年之後，這些積極的影響幾乎消失，這一趨勢顯示出儘管 Projoven 計畫在短期內能夠提供有益的結果，但其影響力在長期內卻無法持續 (Novella et al., 2024)；約旦的「Jordan NOW」計畫顯著提升了女性社區大學畢業生的就業率，但補貼結束後，就業效果迅速減弱，只有 14% 的獲得補貼的人在補貼結束四個月後仍然在同一工作崗位上，未能對長期就業產生統計上顯著的影響 (Groh et al., 2023)，顯示出計畫在短期內有效，但缺乏持續的支持和結構性改進，導致長期效果不如預期。

二、參與者年齡較大的效果較顯著

部分計畫的設定的參與者為年齡較大的群體，或是事後的統計會發現年齡較大的參與者效果較好，例如，德國的「Active Labor Market Program for Disadvantaged Youths」研究中看到年齡較大的參與者（平均年齡 23 歲）來說，該計劃的效果較好，因為大約 70% 的參與者擁有較低的中學學歷或更低，且他們在就業方面明顯處於劣勢，平均失業經歷達到兩年，在經過長期參加計劃的參與者（大約三分之一的參與者待在計劃中長達 12 個月）表現出明顯持久的就業效益，顯示出該計劃對於提升他們的就業能力有顯著幫助同時也看到年齡較大的參與者若能充分參與計劃的各個部分，會有更好的就業結果 (Ehlert et al., 2012)；美國的「Job Corps」由研究指出，年長參加者（年齡在 20 到 24 歲之間）的總收益從 1998 年的約 700 美元增長到 2003 年的 900 美元，並且在 1998 至 2003 年期間，他們的總收益影響為 4,500 美元，這在統計上是顯著的，而年長參與者在參加 Job Corps 期間的平均時間比年輕參與者長，並且他們在教育和培訓中所耗費的總小時數也更高，由此也看出年齡較大的參與者相較於年輕者，效果更顯著 (Schochet et al., 2008)。

三、提升職業技能與雇主合作能增加就業機會與收入

有幾個計畫專注於提升職業技能並與雇主合作，讓參與者在學習職業技能後有很大的機會直接被雇用，以增加就業機會，例如：與需求高的行業進行工作培訓合作，進而提升參與者的薪資和就業機會；秘魯的「Projoven 計畫」則針對貧困青少年，提供三個月的技術技能培訓和實習，顯著提升正式就業的機會以及收入 (Novella, Diaz, & Rosas-Shady, 2024)，德國「Active Labor Market Program for Disadvantaged Youths」則針對缺乏正式學歷的弱勢青少年，提供個別評估和技能

檢測，並協助其在合作企業中進行實習與進用，這些措施使參與者的就業概率顯著提高（Ehlert et al., 2012）。

四、工作津貼增加雇用機會、而福利措施減輕參與者負擔

約旦的「Jordan NOW」計劃為參與者提供工資補貼優惠券，金額相當於最低薪資，參與者可向雇主出示以獲得雇用；秘魯的「Projoven 計畫」提供了由公司支付的低於最低工資的津貼及健康保險，研究顯示，工資補貼在短期內確實使這些畢業生的就業率提升了 38 個百分點，這種經濟上的舒緩，反映了企業在享有補貼的情況下更願意雇用新員工，即使這些員工的生產力可能未必符合市場長期需求，津貼可以降低企業負擔也能讓參與者舒緩經濟壓力（Groh et al., 2023）；利比瑞亞的「經濟賦權計畫（EPAG）」為參與者提供小額津貼和免費托兒服務，並支持他們參與的學生活動和休閒活動，參與者對這些服務的看法都是積極的，因為這些措施直接回應她們在教育和生活中面臨的挑戰，通過這些支持，他們感到自己的需求得到了重視，這增強了他們的自信心與對計畫的忠誠度，從而促進了經濟賦權的目標（World Bank, 2010）。因著參與者屬於弱勢或是待業失業青少年，這些措施即使部分低於最低工資，但都能減緩參與者的經濟壓力，具備津貼處理日常生活負擔，育兒服務也能讓其更認真參與訓練，緩解家庭照顧資源不足的窘境。

五、小結

比照國內和國外青少年就業計畫，我們可以發現有以下幾個部分可以探究：

（一）提升生活與職業技能進一步找到未來的生涯方向

所有計畫的目標都是在提升青少年的生活與職業技能，不管是提升其自我概念自我管理的方法，或是透過與企業主合作，培養其職業技能，進而可以被企業雇用，都源自於青少年在原本的系統中即缺乏，或是離開系統時並未建構完全自身的所有能力，故在計畫的設計中提升這些能力，讓青少年足以習得基礎返回系統，即是這些計畫希望帶給青少年們的。

（二）計畫效果會隨著時間進行遞減效益甚至回到原點

無論國內外的就業與職涯探索計畫，都呈現出當青少年們結束了計畫後，對於就業的效益快速的走向遞減，又開始失業徘徊，回到原先加入計畫前的樣子，即計畫結束時是有方向有工作的狀況，但一結束又失去方向的情況，而在研究者的實務工作經驗中，成果報告的撰寫僅會寫在青少年結束的樣態，而不會去追蹤

與更新後續的狀況，難以確認就業計畫對於青少年的生涯與職涯是否有效。

(三) 參加者的年齡對於其生活就業穩定有一定的影響

在國外的計畫研究中看到，若參與的群體年紀比較大，對其後來的表現有顯著的影響，國內的研究雖然未去分析年齡對於參訓者的成功是否有影響，但參考《2023 年人力資源調查統計年報》的失業率統計，從 15-24 歲 11.39%，到 25-29 歲 5.99%，再到 30-34 歲 3.68%，最後 35-39 歲 2.66%，由此判斷參加者的年齡大小對失業狀況與回到就業的階段，失業率有一定的遞減現象。

儘管上述文獻呈現的國外相關就業計畫的特色，以及讓計畫成功的影響因素，但這些研究也發現：就業與職涯探索計畫需要提升青少年各方面的生活職業能力，然而計畫效果往往會隨著時間演進而遞減，這些年輕人的失業率，其實是慢慢地降低，從 15-24 歲的 11.39% 到 25-29 歲的 5.99%，如果以計畫結束後的就業狀況作為計畫成效，顯然忽略了青少年當時所面臨的不穩定性，在參加過計畫多年後，這些青少年又是如何看到當年參加計畫的自己，這些計畫是否真的提升了他們的能力，也影響了他們的生涯與職涯呢？是否有助於協助他們可以漸漸地從不穩定走向穩定呢？

第三章 研究方法



第一節 研究提問

國外計畫與台灣計畫的內涵不完全相同，因此我們有必要透過整理台灣計畫參與者在參加計畫多年後的就業與生活狀況，藉此理解台灣就業計畫對於這些青少年究竟有哪些幫助？如果可以重來，他們會希望當時的計畫可以給他們什麼樣的服務？據此，本研究遂提出以下研究提問：

- 一、弱勢青少年在進入職涯探索計畫時，他們面臨什麼樣的生活處境、背景條件、體制與個人因素？
- 二、職涯探索計畫對於參與者的職涯與生涯有何意義？
- 三、職涯探索計畫的相關協助措施對於現在的他們有何特殊貢獻或者價值？
- 四、他們對於職涯探索計畫有哪些建議？

第二節 研究方法

從文獻探討中可以發現，國內在研究弱勢青少年的資料非常的少，尤其是針對未升學未就業計畫的弱勢青少年進行研究又屈指可數，本研究因為希望從至少十年前參加計畫的青少年為對象，試圖探究計畫對他們日後職涯與生活的影響，不僅侷限在是否於計畫結束後找到工作這麼一個單一指標研究，故適合採用質性研究設計，考量青少年在關係建立上具有一定的難度需要較長的時間與較深的程度才能夠收集到真實的資料，研究者本身也於此領域工作超過十五年，故會由研究者邀請有參與過計畫的個案或有承接過職涯探索計畫的單位進行推薦，亦可由個案彼此再推薦，用滾雪球的方式找到研究對象。

本研究使用深度訪談法進行研究，透過深度訪談使研究者能夠追蹤參與者的生活變化，並探討他們在過去參與計畫前中後的狀況，透過服務使用者觀點，口語表達與回想起梳理歷程，藉以思考計畫為他們所帶來的影響。這種方式不僅使研究者獲得豐富的資料，也能提高研究結果的可信度，也更能反應出狀況，以利社會大眾在閱讀本研究後從更多的角度去看到這群青少年的需求，實務界能夠給予更符合青少年需求的計畫。



第三節 研究設計

壹、研究對象條件

本研究主要在探討在弱勢青少年參與職涯探索計畫前與參加中的狀況，更推至參與者十年後回顧過往的參與經驗狀況，瞭解其結訓時的指標如何與現在的生活有所關聯與影響，故研究對象設定需曾參與任一職涯探索計畫，並具備以下幾個條件：

(一) 參與過職涯探索計畫的個案，且符合結訓指標（就學、就業、半工半讀）的結訓者。

(二) 考量青少年時期失業率在成年後的比率逐年下降，故接受研究訪談時，個案需距離結束計畫至少十年以上，以理解就業指標到生命轉化的歷程為何。

貳、抽樣方式

為符合研究目的設定，本研究在對象的選擇，採取立意抽樣(purposeful sampling)與滾雪球(snowball sampling)的方式進行，而立意抽樣必須是能提供具有「深度」和「多元社會實狀之廣度」的資料為選樣標準，要能提供資訊的豐富內涵(information richness)，配合理論的視角出發，因此又稱為「理論抽樣」(姚美華、胡幼慧，2008。轉引自黃馨儀，2012)。

參、研究參與者

綜合上述的研究條件與抽樣方式，由研究者從過往服務過的個案開始邀請，並透過其他同樣在青少年領域工作的社工夥伴進行推薦，每位受邀者均由研究者先行以電話或訊息說明研究目的與內容，確認對方理解與意願後，再進行研究邀約。研究者於研究編碼時，邀請研究參與者能為自己的姓名命名，這樣的方式能讓研究參與者於後續的研究分析中更能理解自己的位置，使其更能參與研究中，研究參與者基本資料如表四：



表四、研究參與者基本資料

編號	姓名	性別	年齡	參訓時年齡	年差	結訓後狀況
A	小青	女	34 歲	19 歲	15	就學
B	大 D	男	31 歲	16 歲	15	半工半讀
C	阿紅	女	28 歲	15 歲	13	半工半讀
D	佳恩	女	28 歲	15 歲	13	就業
E	托馬	男	34 歲	19 歲	15	就業
F	阿盧	男	33 歲	18 歲	15	就業
G	阿志	男	30 歲	16 歲	14	就業
H	H.	男	29 歲	17 歲	12	就業

資料來源：研究者自行整理

共有八位的研究參與者，男性為五位，女性為三位，均為參加原行政院青年輔導委員會，現為教育部青年發展署辦理的國中畢業未升學未就業青少年職能培訓輔導計畫（少年 On Light 計畫），七位參加東區、一位參加北區的輔導計畫，當時參加計畫的年齡介於 15 到 19 歲，受訪時年齡則介於 28 到 34 歲，皆有達結訓後 10 年以上的條件，平均則為 14 年。而在結訓後，共有五位選擇就業，兩位半工半讀與一位就學。

肆、研究工具

一、訪談大綱

研究者參考過去文獻資料及實務經驗後，初步擬定訪談大綱，經指導教授檢視以確保緊扣研究主題及訪談脈絡，並在討論後修正內容。在有訪談大綱的情況下，有助於研究參與者，在事前就能知道研究者想要討論的方向與順序，確保訪談過程在掌控方向下，仍保有彈性及開放性。詳細的訪談大綱內容可參見論文的附錄。



二、研究者本身

研究者在學術訓練上，已擁有社會工作學系的學士學位並持續攻讀碩士學位，在學生時期已修畢質性研究方法、學術倫理教育等相關課程，具備執行本研究所需的方法知識及倫理素養，在專業資格方面，研究者持有社會工作師執照，並為行政院聯合國兒童權利公約講師資料庫之講師，對兒少權益保障具備專業識能；在實務經驗積累上，研究者深耕青少年服務領域長達十七年，其中有十四年時間直接負責青少年職涯準備計畫之規劃、執行在升任督導後仍持續協助指導該計畫，此深厚的實務歷練，使研究者對青少年服務現場的真實樣貌、服務對象的特質與需求，以及職涯探索計畫的運作核心與挑戰，有著第一線的深刻體認，雖然這三年研究者未直接執行計畫，但仍透過擔任就業中心青少年就業諮詢夥伴、以及為其他機構社工提供相關職涯探索計畫的外部諮詢與非正式督導，持續協力於未升學未就業青少年服務領域，服務經驗遍及台北、花蓮及台東等區域。

故在此多重背景中，不僅有助於研究者在訪談過程中，能以同理心及專業敏感度貼近並深入理解服務使用者的生命經驗，建立具信任感的互動關係，也能在資料分析階段，運用社會工作的專業視角結合實務經驗進行嚴謹且具脈絡性的探討，確保研究過程恪守倫理規範。

伍、資料分析

一、資料蒐集方法

質性研究的目的並不只是在大量資料的蒐集，而是著重於分析與解釋這些資料，從中尋找其深層意義，最終建立一個結構來呈現研究的結果與發現（簡春安、鄒平儀，1998）。質性研究的訪談是一種有目的、面對面的對話過程，這當中研究者和研究參與者之間是平等的互動關係，研究者透過對話的過程與保持開放和彈性的原則，以了解研究參與者對某個主題的經驗、感受與觀點等（紐文英，2019）。

本研究因想要了解參訓前、參訓中與參訓後過了十年，研究對象的狀況，又參考了每個職涯探索計畫中執行單位規劃的課程大綱與內容均不同，包括冒險體驗營隊課程、職場實習課程等，為保留每個計畫課程的獨特性，也希望研究更貼近研究對象的經驗，故採用質性研究中的深度訪談法來進行，希望在訪談中得到更

多有效的資訊，再進行資料分析，故本研究在進行深度訪談時前，均先行提供預先準備好的訪談大綱，讓研究參與者可以先行閱讀，以利訪談中更聚焦，再透過錄音筆、田野筆記等方式記錄下，藉以收集到更真實的資料，並於蒐集到資料後進行逐字稿撰寫與分析。

本次八位研究參與者中，有六位是採取個別的深度訪談進行，分別為小青、大D、阿紅、佳恩、阿志與H.，另兩位為托馬與阿盧，原想個別進行訪談，但因訪談場地有使用時間限制且重新確認約訪時間後均無法配合，考量他們兩位均為參與同一梯次的計畫活動，團體會談會較有共鳴，故在取得兩位同意後一起接受訪談。

二、資料分析方法

本研究採取主題分析法進行資料分析，並將分析意義結構和經驗重建，藉以推論至共同主題（鈕文英，2019），故採取以下幾個階段進行資料分析：

1. 詳細閱讀與反思

研究者在透過深度訪談後，將錄音轉為文字，並重複閱讀數次，若有疑問則與研究參與者確認內容與修改，在詳細閱讀資料，寫下對研究者對於整體文本的理解與反思。

2. 編碼與註解

研究者詢問研究參與者期待在論文中出現的名稱代號並由其自行決定，研究者再依據每位研究參與者的文字檔文本，進行檔案代號確認與行號編碼，編碼原則為：研究參與者編號+文本行號，在此階段同時也嘗試找出關鍵字並加以註解。

3. 歸納主題

在此過程中整理出數個有意義的主題，並將資料初步編碼。

4. 確認與修正編碼

再一次透過重複閱讀文本，與研究參與者確認其表達的意思與修正編碼，將有可能會被辨識出來的資訊取得研究參與者同意後改寫，如體驗店家店名、可被辨識的市區、人名等。

5. 形成類別與主題

將相似的關鍵字與概念類聚，以形成類別，並將類別辨識與選擇，嘗試與研究提問對話，並與指導教授討論後建立分析大綱。



6.統整與討論：

最終將研究參與者的經驗與文本檔，分為數個主題類別融合與統整各主題類別的內涵，進行研究結果的討論。

三、研究品質確保與控制

1.研究者參與檢核

在每個分析編碼階段完成一段落時，便邀請研究參與者共同確認與檢核內容是否正確，有所出入或錯誤則立刻進行修正，確保研究的品質與降低溝通、記憶與文化上落差，本研究於逐字稿完成後已與八位研究參與者，確認逐字稿內容是否正確，並就內容修正與調整，均已取得研究參與者們的確認。

2.同儕檢核

邀請同儕或是同領域較資深的先進夥伴，在每個階段時有疑問或困難時，協助進行釐清與提供意見，最後當完成研究後也請同儕夥伴協助檢核，確認研究結果是否具有實證基礎與可應用性，確保研究品質與實務上的進行可行性，不至於掉入研究者的刻板印象中。

3.研究筆記建立

開始研究時，研究者同時建立本研究的筆記，除了撰寫自己研究歷程與觀察到的狀況外，也能夠進行每次訪談後或是研究後的反思，讓自己進行編碼分析時能理解發展的程序為何，能夠更有所本的進行分析與檢視。

第四節 研究倫理

質性研究於研究過程中，可能會進入研究對象的生活中成為局內人，進而產生較密切的互動關係，因此在共同參與生命經驗與歷程中，更需要重視研究倫理議題（潘淑滿，2003），在本研究中，研究者在2010年至2016年是當時職業探索計畫的執行社工，後續並於該中心升任督導持續協助計畫，已於青少年領域工作已歷經十七年以上，現雖然未繼續擔任該中心督導，但在整個研究中仍是局內人，在資料收集與編碼上需特別注意反身性原則外，在研究倫理的議題上需要特別慎重，故會進行以下幾項步驟：

壹、自願參與與告知後同意

研究參與者必須是自願的，沒有人應該被逼迫參與研究，所有參與者必須清楚知道自己正參與研究，知會參與研究可能遭受的後果，且明白表示自己願意參與其中（紐文英，2019）。研究者在與研究參與者取得連繫後，即先說明研究的目的與相關內容，確認意願後約定訪談時間與方式，訪談前先以電子檔寄出訪談同意書與大綱，訪談當日則提供紙本大綱並簽訂訪談同意書乙式兩份告知其權益，請見附件；在進行深度訪談前，均會再詢問研究對象乙次，取得同意後進行與錄音，確保每次接受研究的意願與錄音品質。

貳、尊重隱私與保密

因本研究的族群為參與過就業輔導計畫的對象，很容易在收集的資料過程中，發現研究對象彼此在社區內有認識或是互相有利害關係等情況，如何在深度訪談時仔細處理尊重隱私與保密是重要的，除了研究參與者在資料內名稱可以自行決定外，在每次進行深度訪談時，研究者會重述一次保密的相關提示，而研究者也會請研究參與者在逐字稿完成後，確認內容，對於有疑慮的部分可以改寫或不呈現，此外也會重申研究者在每次訪談中不會將隱私洩漏，充分承諾。

參、彈性與自主

研究者應設法將研究參與者可能受到傷害的風險降到最低程度（紐文英，2019）。研究對象有任何不舒服或不願意繼續再分享下去，可以立即跟研究者反應，停止訪談，亦可離開現場，不須承擔任何的責任；對於研究的訪談內容或結果，亦可跟研究者反應撤除或是選擇不揭露，充分保有彈性與研究對象自主的權益。本次研究訪談中，並未發生任何研究參與者不舒服的狀況，且在進行逐字稿全文校對與匿名稱呼設定時，亦未發生不適的情況。

肆、互惠原則

於研究過程中，受訪者都要花費一定的時間及精神來參與研究，以提供必要的訊息及資料，甚至個人隱私等，因此對研究者須有回饋（潘淑滿，2003）。在研究的過程中，研究參與者提供了自己的生命經驗與歷程，讓研究者可以進行分析並且提出建議藉以幫助更多青少年工作者，為了感謝研究對象願意無私地提供自身經驗，在每次深度訪談後，提供每位研究參與者伍佰元的現金聊表心意。而在研究完成後則告知研究參與者相關的結論與建議，共同分享研究成果，並且提供電子檔、紙本或不索取，讓研究參與者可以自由選擇，感謝研究對象的貢獻。

第四章 研究發現



本研究透過深度訪談，並採用主題分析法進行分析，探討弱勢青少年參與職涯探索計畫之生命經驗，本章將聚焦於質性訪談資料的分析結果，並與研究提問對話，系統性地呈現研究發現，循序分為以下五個小節進行闡述與討論：第一節主要在概述研究參與者在參與計畫前後的個人背景與主要經歷；第二節則深入探討影響其參與計畫前的家庭、學校、社區及個人層面之因素與處境；第三節剖析職涯探索計畫對其後續職涯發展及整體生涯所帶來的多面向影響與價值；第四節聚焦於計畫中的特定協助措施，如何在其生命歷程中發酵，並形成獨特的貢獻與意義，最後一節則彙整服務使用者基於親身經驗，對未來職涯探索計畫所提出的具體策進建言透過上述的論述，期能完整的呈現本研究之核心發現。

第一節 個案基本資料與生命歷程

壹、研究參與者生命歷程資料表

本研究共計訪談八位曾於至少十年前參與計畫的服務使用者，首先，將對這些研究參與者的基本資料進行介紹，其包含性別、參與計畫時的年齡、當時的學歷程度，以及訪談時的年齡與目前概略的生涯/職涯狀態等，詳如表五：

表五、研究參與者生命歷程資料表

編號	姓名	性別	年紀	婚姻家庭狀況	參訓時	目前職業	結訓後與職涯走向
A	小青	女	34 歲	未婚	高三 休學	社工	就學。先於殯葬禮儀公司短暫任職，後轉至文創餐飲店，後返回校園（農校日校及大學社工科系）完成大學學歷，進入社工領域。
B	大D	男	31 歲	已婚 有子女	專一 休學	水電工	半工半讀。計畫結束後先半工半讀（高中日校+連鎖超商），完成高中

							後曾就讀技術學院(休學)，後續從事多項技術型工作(吊車、公司作業員、淋浴拉門安裝等)。
C	阿紅	女	28 歲	已婚 有子女	高一 休學	牙科助理	半工半讀。計畫後先在連鎖超商工作並就讀商職夜校，完成高中及技術學院學業後，從事過保險、直銷。
D	佳恩	女	28 歲	離婚 有子女	高一 休學	健身教練	就業。計畫後在殯葬禮儀公司工作 9 個月，後續經歷多種工作轉換(連鎖飲料店、加油站、連鎖超商、酒吧、美容產品技導、連鎖健身房等)。
E	托馬	男	34 歲	未婚	高一 休學	泥作與除蟲(自行接案)	就業。計畫在連鎖超商體驗後未留任，之後從事多份工作(夜市、石材廠、醫院廚房、除蟲公司等)，現籌備創業。
F	阿盧	男	33 歲	已婚 有子女	高一 休學	建築灌漿技術工	就業。計畫後留在殯葬禮儀公司工作約 10 個月，後因故離職。經歷多份短期工作(如其他殯葬服務公司、連鎖餐飲、連鎖飲料店、鐵工)後，從事建築灌漿至今

							約 10 年。
G	阿志	男	30 歲	未婚	國中 畢業	職業軍人	就業。計畫後留任該機構（戶外探索教育機構）工作約 4 年，之後服義務役（補充兵），再轉服志願役至今。期間完成高中夜校學歷。
H	H.	男	29 歲	已婚 有子女	高一 休學	職業軍人	就業。計畫後留在機械維修公司工作約 1-2 年，後轉做冷氣水電，之後入伍從事職業軍人至今 10 年。期間在營完成高中學歷。

資料來源：研究者自行整理。

貳、研究參與者的生命歷程

研究者就訪問前的資料收集與訪問後的訪談資料，與研究參與者一起討論，整理出自參加計畫前、參加計畫中以及參加計畫後到現在的生命歷程，並按時間順序歷程進行敘述：

一、小青

（一）參加計畫前：關係束縛下的混亂與掙扎

參訓時的小青 19 歲，在 2010 年參與職涯探索計畫，參加計畫前的她正處於一段混亂與掙扎的時期，她的生活以感情關係為核心，為了維繫與當時男友的交往，她選擇了離家並休學，原先，她期望這段關係能帶來愛與歸屬感，然而現實卻與預期背道而馳，這段感情充滿了摩擦與衝突，甚至導致她的人身自由受到限制。在接觸職涯探索計畫前，小青雖有短暫的飲料店打工經驗，卻也因男友干涉而無法持久，她的生活，彷彿身處一個進退兩難的境地，看似可以自主決定方向，卻又處處受限於男友的影響，陷於混亂與掙扎之中。



（二）參加計畫中：體驗、反思與引導，確立回校路

小青參與職涯探索計畫的最初動機，是因為研究者（當時的社工）在家訪原本想要推薦前男友的弟弟參加計畫，但小青當時的條件也符合計畫的要求，且研究者（當時的社工）提及有機會在活動後參與演唱會，此誘因吸引她面試並成功加入計畫，隨著計畫的展開，小青開始接觸多元的職場體驗，她首先在禮儀公司體驗擔任行政助理約一個月，但因工時長且老闆嚴厲而選擇不繼續留任離開，隨後，她在計畫規劃的下一階段，於餐廳工作約一兩週，卻因環境氛圍、與同事溝通上感覺在不同的世界裡，因而感到格格不入與自卑，特別是老闆鼓勵她「看書」的行為，更讓她將此與自己沒念完高中的學歷自卑感連結，最終促使她選擇離開。儘管這些早期的職場體驗充滿挫折與挑戰，卻也成為促使小青深層反思的關鍵，正是這些不順遂的工作經驗，以及研究者（當時的社工）在參訓過程中提供的意見分析與尊重個人決定的輔導方式，而非強迫性介入，讓她萌生了真的要回去唸書、想成為跟社工一樣的人的強烈念頭，她肯定認同了研究者這種引導式的陪伴，讓她在沒有壓力的情況下，開始思考自己的未來。

（三）參加計畫後到現在：確立方向與持續成長並成為他想成為的社工

職涯探索計畫結束後，她選擇就學，小青的人生路徑逐漸明朗並趨於穩定，她先是回到高職從高三繼續念，補完了高中學業，隨後更申請到社工相關科系的大學，前往就讀，且這段期間，她積極處理並了斷了與前男友之間複雜的感情關係，在經歷自我覺察與成長的過程中，她確立了自己對於感情與支持的真正需求，並最終與前男友分手，小青發現，在計畫中獲得的能力與心境的改變，使其能夠更好地應對情感問題，也從此擺脫了過往情感的束縛。

大學畢業至今，小青已投身長照機構，擔任社工一職，這份工作不僅是她的職涯選擇，更與她自身過往曾被支持、被陪伴的經驗形成了生命的回應，讓她能將受助的經驗轉化為助人的實踐。

回顧整個職涯探索計畫的歷程，小青對計畫的價值給予高度肯定，她認為，計畫最大的意義在於過程中學習到的人際相處、問題處理，甚至處理個人生命議題的能力，這些寶貴的收穫遠比最終是否達成預設的就學或就業目標更具深層價值。她也因計畫提供了寶貴的學習與探索機會，而願意參與本次研究，分享她一

路走來的成長歷程。



二、大 D

（一）參加計畫前：在家庭困境中被迫尋求經濟獨立

大 D 在 16 歲的時候，參與 2010 年的職涯探索計畫，他在小學一年級時經歷父母離異且關係不睦，這段童年創傷對他影響深遠，讓他對於日後婚姻與家庭穩定極度重視。他在國中畢業後，雖曾就讀五專，但因母親突如其来要求他與大妹到外縣市同住而辦理休學，中斷了原本自由的求學之路，雖然他覺得自己並不擅長讀書，但五專的住校生活是自由且愉快的，如果不是母親突然的要求，他或許可以一路平順地讀到五專畢業。前往外縣市與母親同住之後，他們的相處並不愉快，故他決定返回原本的家中，與父親、祖母與小妹一同居住，他返回父親家後則因為家庭經濟狀況不佳，故他需要負責自己的各項開銷，所以他決定開始找工作，方可賺錢減輕家庭負擔。

（二）參加計畫中：多元的職種體驗並開啟社交能力

因大 D 當時未成年，雖以符合勞基法規定的合法年齡，但因為滿 16 歲，在老闆的眼光中，仍屬於童工階段，多數店家與企業都不喜歡聘用這個年紀的少年，所以他當時在找工作上非常不順利，後續透過報紙得知職涯探索計畫的訊息，覺得有機會可以藉由參加計畫找到工作，完成他經濟上的需求，故他決定參加面試並加入計畫。他表示對計畫中的面試過程印象深刻，認為單位對於計畫的態度非常正式與認真，這樣的氛圍讓他感受到計畫的嚴謹性；而在參與計畫的過程中，大 D 也接觸了多種職場體驗，包括禮儀公司、便利商店等，對於禮儀公司的職場體驗印象深刻，讓他對於生命議題更為重視；在便利商店課程則是提升了他的社交能力，讓他從原本的內向，逐漸變得敢與陌生人交談，這對他日後的職涯發展影響深遠。

（三）參加計畫後到現在：穩定的職涯發展與家庭修復歷程

職涯探索計畫結束後，他選擇半工半讀，除了重返校園就讀高中日校外，並同時在便利商店兼職晚班，由於所處的縣市交通不便，他使用了一台腳踏車走遍學

校與打工據點，從白天在學校上課，晚上在便利商店打工到十一點，再騎腳踏車返回家中；高中畢業後，他先入伍服役，退伍後雖曾就讀大學的土木系，但讀到大二便休學，原因是他自認不擅長讀書，且當時在營造公司工作，狀況十分穩定，權衡後認為繼續念書是浪費時間與金錢。此後，大 D 的職涯發展走出屬於他對於技術工作的興趣與嚮往，他陸續從事過吊車司機、天然氣錶作業員、乾濕分離淋浴拉門安裝等多樣技術性工作，工作轉換雖然多，但都至少有做滿一年，會離開都是看不到該行業的未來性且考量自己年紀大後的體力耗損，不可能一直靠勞力謀生而決定轉換工作。目前他以擔任水電工，並希望自己技術成熟後能成為小型承包商，就可以承接更多業務賺錢，好讓家人過更好的生活。

他與母親的關係也因自己成為父親而逐漸釋懷，並主動與母親修復，孩子成為他們和解的關鍵；與大 D 回顧離開計畫後的歷程，大 D 對職涯探索計畫給予了高度肯定，認為計畫對他個人及多數他所認識的參與者，都帶來了正向改變，使他們更理解自己想做什麼，而他也透過職涯探索計畫的引導與個人努力，從迷茫走向清晰的職涯道路，並承擔起穩固家庭的責任，分享他所看到的，讓計畫影響更多人，這也是他為何接受研究訪問的動機。

三、阿紅

（一）參加計畫前：經濟壓力下的早熟

阿紅在 15 歲時，因為非營利組織的社工介紹，因而在 2013 年參與職涯探索計畫，她的家庭經濟狀況不佳，家裡是政府的中低收入也是非營利組織的受助對象，母親會要求他必須要持續唸書，以維持家中低收入戶等相關補助，原就讀高中一年級，但因與老師發生爭吵、學業表現不佳，以及渴望賺錢獨立等原因，導致她休學，學業因此中斷，在接觸職涯探索計畫前，她在燒肉餐廳打工，但時薪 65 元，遠低於當時的法定最低薪資的標準，讓她覺得自己的勞力被剝削，沒有得到應有的薪資，也因此希望能找到更合理薪資保障的工作。

（二）參加計畫中：認識勞動權益，從迷茫到未來的規劃

在對未來感到迷茫之際，她透過非營利組織的社工推薦，通過面試加入了職涯探索計畫，在計畫中她開始認識到職場的真實樣貌，並了解到自身作為勞工的權

益，不再覺得自己低人一等，一路由禮儀公司的職場體驗再到便利商店，有別於以往在餐廳的打工低薪與工時不固定，這些職場體驗都很正式且合乎工時與具備合理的薪資，所以她選擇在計畫後留任在便利商店繼續工作，並規劃未來可以半工半讀，在計畫中她覺得最大的收穫是，相比之前的工作被剝削，在計畫的每個階段裡，她開始理解合理合法的工作是怎麼一回事，也開始對自己的未來有了想法。

(三) 參加計畫後到現在：從爭取權益到穩定職涯，職涯探索計畫的持續影響

職涯探索計畫結束後，她選擇半工半讀，留在便利商店工作，也選擇回到校園，進入高職夜校從一年級重讀，結訓初期，由於計畫的介入，她享有固定的早班，這對她而言是重要的保障，然而，當店家要求輪班且常延遲下班時，在幾次溝通協調後無效，阿紅選擇了離職，也是她在計畫中學習到，要嘗試與不合理的工作環境溝通，並且勇於爭取合理的權益，當所有努力都做了仍達不到後，就勇敢表達並做出選擇。後續她順利找合法的餐廳工讀，並且繼續升學在高職夜校取得了縣長獎的榮譽，最後完成了大學夜間部的學士學位。

目前她在牙科診所擔任助理近一年，薪資與福利穩定，且具有挑戰性，與阿紅回顧結訓到現在的這段歷程，她覺得不學習就會被超越，也因為家庭的關係，他很早就需要自己賺錢養自己，故經濟獨立能讓自己更有自信地面對各種情況，且覺得從計畫中學到的面對困難與解決問題的態度，以及學會為自己爭取權益的能力，都貫穿並支持著她現在的職涯選擇，深信這個計畫是有價值的且改變了她的生活，這也是她為何願意接受研究訪談的原因，希望這樣的計畫能夠持續下去，幫助更多有需要的青少年。

四、佳恩

(一) 參加計畫前：追尋愛與歸屬，創傷下的叛逆

佳恩，在15歲時，參與2013年的職涯探索計畫，在計畫之前，她曾在國中時因少年事件案件進入少年觀護所收容，後轉介至社福單位安置，前後在安置單位待了近三至四年，在這段期間，她曾就讀高中，卻因渴望賺錢、不想被束縛，且

發現學校與機構會互通訊息，試圖逃離機構管理而選擇曠課休學，她也曾多次從機構逃跑，也多次又再自己回到機構，告訴機構她不願再讀書，只想工作。

她在機構時也發生了因為更換主責的社工而咆哮大吼，研究者與她討論為何，她覺得她會這樣的情緒失控，原因是她知道自己非父母親生是養女，有被親生父母拋棄的感覺，於是她從青少年時期便一直在追尋愛的感覺與歸屬感，也同時找尋她心中真正的愛與被愛的關係。

（二）參加計畫中：從只想賺錢到學會珍惜生命

在表達不想讀書、只想工作的強烈意願後，佳恩由安置機構的社工轉介參加職涯探索計畫，當時她參與計畫的主要動機是為了賺錢，並期望能盡可能長時間不要待在機構，以獲得更多自由，她對計畫的面試過程印象不深，只帶著一股篤定會被選上的心態參加面試，後續也成功選上，而在計畫中，佳恩體驗了多種職場，其中她在禮儀公司的工作體驗對她影響最為深刻，她清楚記得第一天上班就協助法醫進行大體相驗的經驗，這段經歷讓她真實體認到生命的脆弱，學會更珍惜生命，並善待身邊的人，也影響她後續選擇留在禮儀公司，她向研究者表示她覺得自己也怕鬼，但經過這段職涯體驗歷程後，她覺得能鼓起勇氣，想要更了解這份工作，提出留任請求。

（三）參加計畫後到現在：在愛與家庭中頓悟，找到生命中的關鍵字

計畫結束後，佳恩選擇留任於禮儀公司，這段期間她因工作穩定而離開安置機構，然而職場人際的複雜同事間的拉攏與心機以及工作的高強度需 24 小時待命，讓她感到困擾與勞累，在工作九個月後選擇離職，給自己時間重新思考。

短暫休息後，佳恩的職涯探索並未停止，她積極地在多種初級服務業中轉換，包括飲料店、加油站、便利商店、酒吧及美容店，在美容店工作期間，她懷孕生子，產後因產後憂鬱及不想長時間待在家中，她重返職場，經歷了健身房、超商及酒店等工作。

佳恩發現過去她習慣用金錢來包裝自己並支持感情，導致在關係中屢受挫折，但當與孩子互動時，感受到孩子無條件的愛，讓她頓悟到真正的愛源於自身，必

須先懂得愛自己；同時她也體認到家人始終是她堅實的後盾。目前，佳恩轉至大型健身房擔任教練，並嘗試與孩子父親修復關係，期望為孩子創造更好的未來，回顧職涯探索計畫，她給予高度肯定，尤其禮儀公司的經驗雖與現職不同，卻成為她心中一個重要的職涯目標，並常用當時克服困境的經歷來激勵自己。她希望自身從計畫到現在的人生發展，能為失去方向的青少年帶來啟發，這也是她願意接受訪談的原因。

五、托馬

（一）參加計畫前：家庭變故下的環境不適應與經濟困境

托馬在 19 歲的時候，參與 2010 年參與職涯探索計畫，他也是該屆學員裡年紀最長的一位，在他國中時，因父母的監護權爭奪導致家庭離異，他最終隨母親搬到市區與弟弟同住，然而，當時母親因個人問題無法工作，家中經濟狀況因此落到他的身上，使得他從很早開始就感受到經濟壓力，需要自給自足也要支持母親與弟弟的開銷，在學業方面，他原就讀高職廣告設計科，但轉學後，沒有朋友，甚至連搭公車都不會，且原本居住地方與現在生活的地方有很大的差距，讓他感到不舒服且備受束縛，也因為這樣他選擇休學，並嘗試去夜市的海鮮攤打工，以支付家裡需要的經濟開支。

（二）參加計畫中：從經濟壓力到尋找志向

在其他非營利組織的社工介紹下，當時的研究者（當時的社工）前往家訪，原本目的是要帶托馬的弟弟前往參加計畫，托馬聽了計畫的說明後，覺得很有幫助，原本想帶著弟弟去參加說明會，但後來弟弟沒有出現，反而是他去面試並參與了計畫，他有因家中的經濟壓力而猶豫，因參加計畫會影響他原本在夜市的工作，但幾經思考後仍選擇加入，找尋自己的興趣志向。在計畫中的五天四夜營隊，讓他最印象深刻，因營隊中發生了學員們因香菸不夠而需要協調的困境，他參考了之前打工的經驗，在營隊中提出了公菸計畫，並取得大家的認同，後續學員們也順利執行，他展現了他在團體中解決問題的應變能力，他也覺得這樣的公菸計畫反而有助於團隊磨合與合作，也是日後大家更團結的起點。

營隊後他體驗了多種職場，如禮儀公司或是便利商店，其中特別對於便利商店直

營店的工作制度規範感到興趣，也從中知道原來自己是喜歡具備規範與制度的職場，這也幫助他更理解自己期待的職場樣態。



(三) 參加計畫後到現在：不走升學路，在不同的工作經歷累積並建立自己的制度

計畫結束後，他有機會可以留任在便利商店的加盟店工作，但考量加盟店的規範不如直營店清楚，所以他選擇不留在加盟店，選擇自行就業，一邊工作賺錢一邊找目標學技術，隨後投入多份工作，包括造船廠、大理石工廠、夜市幫手、醫院廚房、除蟲公司等，透過這些多樣化的勞動與技術工作來維持家計，而這段時期，他原本有考慮回學校讀書，但也因個人心理壓力而放棄，並嘗試透過「走路環島」來尋找人生方向，儘管這段旅程因兵役問題中斷，在與研究者(當時的社工)討論這段經歷時，他也藉此講出他當時內心的掙扎與對自主的渴望。

現在他憑藉在各種工作類型中學到的技能，擔任自由接案者，主要從事泥作與除蟲，他認為在目前的技術工作領域，實力、經驗與證照比學歷更為重要，所以沒有打算繼續升學，而是把精力投入考照，並希望建立有制度的企業社，他覺得職涯探索計畫是一個認識自己的好機會，幫助他了解自己的特質和適合的工作模式，也許未必要升學，但找到自己的生活方式反而是他所追求的，也是他願意來分享他經歷的原因。

六、阿盧

(一) 參加計畫前：從安置到社區，在不穩定中求生存

阿盧在 18 歲的時候參與 2010 年的職涯探索計畫，他在國中畢業前都住在安置機構，國中畢業後離開機構，在參與職涯探索計畫之前，他已處於未就學也未就業的狀態中，對未來感到迷茫。曾短暫就讀高職汽修科和建築科，但都只去了幾天未能完成學業，他覺得自己多次念不下去的主要原因，是自己不愛讀書，對於當時的學習內容沒有興趣，又結交了同樣不愛念書的朋友，這些朋友一找他，就一起出去玩，讓他的課業學習受到很大的影響。也因為離開機構後沒有家人可以依靠，他為了要打點自己的生活費，所以自己想辦法找工作，做粗雜工等，但都不穩定且不長久，他就這樣的在社區與朋友家中居無定所。



（二）參加計畫中：計畫中的啟發，確立對技術工作的偏好

阿盧參與職涯探索計畫的契機非常的意外，他原本只是陪同朋友參加計畫的面試，卻在等待時被研究者（當時的社工）邀請一同面試，並最終意外錄取，他在錄取後曾因擔心生活費和交通問題而有些猶豫，但在研究者（當時的社工）跟他說明相關措施，包括多樣的職種體驗、每日交通費與工作津貼等，他理解也開始認同與期待這個計畫是可以提供他多種工作體驗的選擇，也可以藉此提早適應社會與工作，於是決定參加，在計畫中，阿盧體驗了多種職場，其中，他對於禮儀公司的工作體驗對他影響最為深刻，尤其在與家屬工作時，原本比較害羞的他，也在歷程中學習與家屬互動，說明相關程序，讓他很有收穫，最後也在體驗後提出留任請求。

（三）參加計畫後到現在：波折終見穩定，從禮儀助理到灌漿師傅的職涯路

計畫結訓時，阿盧如願的留在禮儀公司就業，期間表現受公司肯定，也因為工作表現良好，被外派至幾個公司的外部據點，但在任職約十個月後，因誤以為兵單即將到來，想讓自己休息一下而向公司請辭，但在等待兵單期間，他一直沒有收到兵役通知，這段時間他雖曾短暫嘗試粗工，但因等待兵役的身分，不易找到穩定工作，生活一度仰賴存款，後續兵單到了開始服義務役，但沒有多久又因為氣喘因素驗退，退伍後他曾嘗試回到禮儀公司工作，但當時的老闆卻因他身上有刺青而不願意繼續錄用他，此後，阿盧的職涯經歷了一段較為波折的時期，他陸續從事過多份短期工作，如前往其他禮儀公司、餐飲、鐵工、冷氣學徒、營造工程公司等，不斷嘗試尋找適合自己的工作，一直到找到了建築灌漿的工作他才真正的穩定了下來，至今已穩定任職十年，並從學徒做到師傅，他認為現在的工作環境較為自由，不被過多限制，且工作團隊穩定，在案場裡各自知道該做些什麼，這些都是他選擇穩定在這裡就業的原因。

目前他已婚並育有一雙子女，生活趨於穩定，回顧整個歷程，阿盧認為職涯探索計畫對他幫助很大，讓他知道他喜歡的是偏操作性與專業性的工作，在學習的部分他培養了溝通的能力，例如學習與家屬應對，說明服務內容與確認需求等，這對他日後與團隊與人溝通，都有幫助，也知道如何說明與理解對方的需求，他

認為若無此計畫與禮儀公司的經歷，他可能至今仍在渾渾噩噩的度日子，找不到人生方向，他對計畫價值給予肯定，也是願意接受研究訪談的原因。



七、阿志

（一）參加計畫前：16 歲的現實與迷茫，低薪打工與無望感

阿志，在 16 歲的時候，參與 2011 年的職涯探索計畫，國中時期的他曾有中輟經驗，自認不愛讀書、對學習沒興趣，國三時因在校學習狀況不佳及對升學不抱期望，經老師建議轉至中途學園，他肯定中途學園提供了不同於一般的傳統學校的學習方式，他的家庭經濟狀況普通，與母親關係較好，但為了不想增加家裡負擔並獲得自主權，國中畢業後他選擇了先工作賺錢，所以阿志在接觸計畫前，已累積了一些的工作經驗，包括在地下街的餐廳、加油站、泡沫紅茶店等地的短期打工，他感受到餐飲業的辛勞與低薪；他也曾參與地方幫派的陣頭活動，但覺得既累又賺不到錢，對此感到反感。當時的他，對於未來方向感到迷茫，也對於社區內有限的工作機會也看不到希望。

（二）參加計畫中：從自卑到啟蒙，計畫環境形塑的新價值觀

在中途學園畢業後，阿志透過學園社工介紹得知，承辦體驗教育的機構，也有在辦理職涯探索計畫，想了想就決定加入職涯探索計畫，他之所以決定參加，是在中途學園時曾接觸過類似的體驗課程，並覺得引導員的工作很有趣，同時也認為引導員的工作薪水可能比較好，可滿足賺錢的需求，然而，進入計畫後，阿志立即意識到自己與多數擁有大學學歷的同事在學歷上的差距，產生了強烈的自卑感，並認為自己是透過合作計畫的愛心才有機會加入，而非憑藉個人實力。儘管帶著這份自卑，他覺得他靠不要臉地撐了下來，同時在體驗教育的機構環境與文化薰陶下，他的價值觀發生了顯著轉變，他開始認為做自己喜歡的事、有目標、有理想是重要的，而金錢不再是首要考量，同時也受到同事的積極影響，開始培養閱讀習慣，從小說開始，也對不同的人生觀與想法產生興趣，這對他後續的學習產生了重要的啟蒙，打開了他的眼界。

（三）參加計畫後到現在：從引導員到軍人，人生方向確立

完成體驗教育的機構引導員訓練後，阿志被留任並正式僱用，擔任引導員約四年，這段期間，他學習到許多正向觀念，如理想、社會責任、反思引導，並修正了一些生活習慣，如準時上班與居住環境的整潔，這段經歷對他後續影響深遠，學業部分則是在其他主管的提點下，發現學歷是門面，也是別人認識他的第一眼，這促使他後來決定唸高中夜校並完成學業，也因完成高中學歷獲得晉升。

離開體驗教育機構後，因家庭中低收入戶資格而服了 12 天補充兵役，在回到社會上時，剛好碰到當時的社會事件，他反思，希望自己可以做出對社會無壞事的工作，不希望自己造成社會的困擾，並在一年後投入志願役，至今已服役 8 年，阿志認為職涯探索計畫對他最大的幫助是打開視野，讓他不再侷限於原有社區經驗，計畫中他也體會到社工工作的辛勞，並認為社工的陪伴與討論，即使短期看不到成效，但在他的經驗中，這些體驗對他的生命影響非常重大，也教會他在受人幫助時，要記得回饋給其他需要幫助的人，這是會願意接受研究訪談的理由。

八、H.

（一）參加計畫前：渴望金錢與自由，在體制外的生活之道

H.在 17 歲的時候參加 2013 年的職涯探索計畫，在參與計畫前，H.在學校的出席狀況就非常不穩定，在有來與沒來的間輶中徘徊，在國三那年也因為在學校有了衝突，被老師要求在家反省不用到校，在國中畢業後，進入高職日校就讀，但高一上學期即因少年事件案件而被短暫收容，也因為這樣休學，H.自述當時對學習沒有太大興趣，比較愛玩，並希望有自己的空間和金錢，並非因學業成績不佳。休學後，他與哥哥從事粗工、雜工等按日計薪的工作，日薪約 1300 元，這種現領的工作型態在當時的同儕間較為流行，也因為從事粗雜工的臨時工作不穩定，又很常受到朋友的影響，跑出去玩到凌晨，在收入與作息均不正常的情況下，生活非常不穩定。

（二）參加計畫中：計畫中的啟發，確立對技術工作的偏好

在一次向少年保護官報到時，由少年保護官推薦並介紹了職涯探索計畫，他認為這是一個可以嘗試工作的機會，且有人引路會比自己找工作容易，因此接受推

薦並面試通過後參加，在計畫中，H.體驗了多種職場，他參與了禮儀公司、創業課程體驗，也去了大型量販店與機械維修農具行，此段期間他發現他擅長於技術類的工作，如在機械維修的農具行體驗，他覺得很有興趣，但在量販店工作時，面對無事可做卻可能無故被罵，他覺得這不是他喜歡的工作樣態，最後他與社工討論後，決定對於技術類工作的農具行有了留任的興趣，並計畫在結訓後選擇留在農具行工作。

（三）參加計畫後到現在：從農具維修員到軍人，人生方向確立

計畫結束後，H.如願的被農具行留用，他在那裏工作約一年多至兩年，是他之前的工作資歷裡最長的，他覺得老闆人不錯，能給予他工作空間，且工作性質符合他的偏好，是他所追求的，在他覺得學習告一段落後，他離開了農具行，轉做冷氣水電學習其他技術，工作約一年多，一直做到收到兵單後，結束冷氣水電的工作入伍，考量到軍中的薪水與入伍前的冷氣水電比較起來，相對穩定，且軍中的制度與專業是他可以接受的，故他以國中學歷申請成為職業軍人，至今已服役10年，而服役期間，因應升遷制度和個人發展需要，他在軍中完成了高中學歷。

現在的H.已婚並有一個孩子，他的太太經營一家美髮店，他認為現在的生活重心是家庭，工作的穩定性對他至關重要，目標是在退伍前開第二家店。研究者與H.回顧職涯探索計畫對他的影響，他覺得計畫對他而言是一個正面的跳板，儘管他將後來的穩定歸因於家庭責任，但計畫在他沒有方向且沒有人幫忙引路時，藉由體驗課程幫助他，讓他找到自己喜歡的工作類型，並為他後續的穩定職涯奠定了基礎，這也是他願意接受研究訪談，與大家分享在他青少年時期很重要的一段經歷。

九、小結。

綜觀八位研究參與者的生命歷程，可以發現他們在參與職涯探索計畫前，多半身處於家庭失能、學校挫敗與個人迷茫的多重困境中。無論是像小青、佳恩對愛與歸屬的追尋，或是大D、托馬因家庭變故而被迫早熟，還是阿紅、阿志在經濟壓力下的掙扎，亦或是阿盧、H.在體制外的遊蕩，他們都共同面臨著對未來方向



的不確定感。

職涯探索計畫的介入，對他們而言不僅是一段工作體驗，更是一個關鍵的轉捩點。在計畫中，他們初次接觸到相對正常、有規範的職場，開始學習專業技能與人際應對，並在社工與同儕的支持下，有了反思自我、看見不同可能性的機會。這段經驗，為他們後續的發展埋下了重要的種子。

計畫結束後，多數參與者雖然仍歷經波折與工作轉換，但普遍展現出追求穩定與自我提升的趨勢。特別是在他們組建自己的家庭、成為父母之後，「家庭與孩子」更成為他們持續前進、承擔責任的重要動力。最終，他們或在專業技術領域深耕（如大 D、托馬、阿盧、H.），或在助人工作中找到志向（如小青），或在多元嘗試後找到安身立命之所（如阿紅、佳恩），並完成了不同階段的學業提升（如阿志、H.）。

從這些豐富的生命故事中，我們看到一條從混亂走向秩序、從不確定感到自我確立的共同軌跡。這八段獨特的生命歷程，共同印證了職涯探索計畫作為一個適時的介入，如何在這些青少年人生的關鍵時刻，提供一個轉化的契機，深刻地影響了他們後續十多年的生涯樣貌。

第二節 參加計畫前的狀態

為深入理解研究參與者參與職涯探索計畫的脈絡與需求，本節將聚焦其進入計畫前的處境與個人狀況，這些早年形成的生活處境與個人狀態，不僅是形塑其生涯軌跡的關鍵背景，亦是後續探討計畫介入意義與其生命轉變的重要參照內容，以下將分別從「家庭面向」、「學校環境」、「社區環境」及「個人經驗」等四個層面，由研究參與者的觀點，逐一分析青少年們在參與計畫前所面臨的共通因素與挑戰。

壹、家庭面向

一、家庭功能破碎與不足

小青的爸媽，在他青少年時期就離異，後續爸爸結交了新的女友，使小青感受到原生家庭未能提供其所期望的完整的家，這種失落感促使他開始找尋屬於自己的歸屬，「因為他沒有辦法給我一個完整的家，我自己去找，我自己去建立一個自

己的幸福。」(A-504)。然而，這種追尋的過程充滿挑戰，「我是因為他才離家出走然後休學的，所以出去就跟他一起住，我們一直還蠻頻繁的吵架，他又會動手打我，對，打我或罵我，我又是個性就是那種你來打我來打我，就是被打的那個，那就真的被打。」(A-156)。這樣的歷程後他才發現感受到對方「不是可以給我一個完整的家的人。」(A-510)，這些歷程反應了他對於家庭完整與歸屬的渴望，即使他勇敢的離家休學，但得不到他要的，並在深刻交往中讓自己受了傷，傷後才能夠知道，原來自己需要的是什麼。

大D的爸媽則是在他小學時期就離婚，「我媽媽在我小學1年級的時候，就他們就離婚了，對啊，很久了，然後一路到現在就是他們都是分開的。」(B-151)，而媽媽離婚的理由是結交另外的交往對象，大D談到小時候家長婚姻部分，是以相當負面的形容「離婚對我影響蠻大的，他們會離婚的原因，是因為我媽討客兄。」(D-165)這個離婚的問題導致家庭結構的變動，也影響了大D的家庭觀念，讓他長大之後對於婚姻關係與家庭維持，有了很強烈的責任感，「像我現在結婚有小孩，我不會隨便的，就會跟我老婆說要分開或離婚之類的，我老婆有講過一次，但那一次我很生氣，我說我不是有跟你講過嗎？這個可以隨便講嗎？我們吵得再凶，這個都不能講出來，對啊我們要想辦法去，就是怎麼講的，我們要想辦法把問題解決，而不是去解決有問題的人，我們是有問題的人，我們分開就沒有問題了，對，但是這不是解決問題的方法。」(D-171)，再怎麼樣都要努力解決婚姻中遇到的問題，不是離婚分開去解決人。

托馬則是在雙親的監護權衝突中迷惘，監護權看似是照顧他與弟弟的權力，但是卻是完全影響了他後續的生活，他與弟弟在當中無法表達自己的意見，而是被決定的，「我那時候原本讀高中的高職廣告設計科，後來因為爸媽搶奪監護權，所以最後是我來了東部。」(E-122)。「她搶到監護權...把我們兩兄弟拉來東部跟他一起住，是要幹嘛。」(E-973)。這樣的改變不僅是居住地的轉移，更伴隨著對父母行為動機的困惑與不安，在父母衝突中，感受到的無力與對自身處境的不確定感。

佳恩因偏差行為在少年事件處理法的介入下，由少年調查保護官與法官協助調

查與矯正他的行為，但在與家長多方努力下，仍不見改善，故在家庭功能不彰的情況下，導致父母主動放棄教養責任，使青少年不得不離開原生家庭接受機構安置。「那時候我媽可能很受不了我了，還是怎樣，她在那時候最後第二次開庭的時候，我媽直接對法官說，這孩子我管不了，後來就因為這樣子，我就被送去機構了。」(D-156)。此類經驗不僅是生活環境的遽變，更深化他對家庭的失落與被遺棄感。

阿盧離開安置機構後，家境相當不好，家中也沒有人，「那時候是為了因為家裡沒有人靠，然後那時候自己住。」(F-816)，不得不在年紀尚輕時便開始獨自面對生活及經濟的壓力，這種過早的獨立，雖可培養其生存能力，但也使其在成長過程中缺乏家庭應有的保護與引導，讓他提早展開一個人的自立生活。

這些青少年在成長的關鍵時期，面臨了父母離異、情感忽視、監護權衝突、家庭經濟困境，乃至於被安置或需獨自求生的挑戰。這些「家庭角色缺位」與「雙親抉擇」下的經歷，不僅塑造了他們對「家」的認知與期待，也間接影響了他們對人際關係的看法、安全感的建立，以及面對未來生涯時的心理資源與應對模式。

二、經濟困境與壓力

除了家庭結構與功能的挑戰外，經濟因素是另一項深刻影響這些青少年生命處境的關鍵壓力源。雖然「為了賺錢」是他們早期投入工作最直接的動機，但研究發現，他們所面臨的「經濟困境」樣態並非單一，而是呈現出多種樣貌。這些壓力或源於需直接承擔家庭經濟的重擔，或是在自身難保的情況下仍需協助減輕家庭經濟負擔；有時，經濟甚至成為家庭關係中的一種控制手段，而讓青少年在學業與非正式工作間擺盪的複雜處境。以下將分別就這幾種不同的經濟困境樣態，進行闡述。

(一) 承擔家庭經濟困難：

如前段所述，也因為家庭失去了功能，原生家庭中的經濟重擔需要青少年們一起承擔，或是必須要負擔自己的生活開支，「那家裡怎麼賺錢，我卡在這邊，我那時候很猶豫很掙扎，我要參加嗎？這應該是我弟去參加，總不可能他來賺錢養家。」

(E-980)，托馬在參加計畫前，就有在夜市打工，負擔了家裡主要的經濟來源。



(二) 協助減輕家庭經濟負擔：

「對很硬，非常（指家裡經濟狀況）。那時候就剩我爸在工作，對，然後又有，我爸還有房貸啊有的沒有的，然後又要養我，還有阿公阿嬤，還有我妹妹。」

(B-148)，大D的家庭經濟狀況情況則是他雖不是家中主要的經濟來源，但仍要協助部分的開銷；阿紅則是因為家裡是長期的低收入戶與慈善機構的補助戶，需要自己去負擔自己的開支，「對啊，家裡又不會給錢。」(C-136)

(三) 來自家裡的經濟制裁：

小青的家庭經濟狀況來的較好，但他的爸爸則是以他不去學校念書離家出走，對他採取經濟制裁，希望他接受爸爸的建議回家去念書。「因為那個時候爸爸說他不會給我零用錢，他不給我錢，叫我去打工，所以我就只好去。可是前男友又覺得會認識很多男生。」(A-768)，但他要去工作的時候又會受到男友的限制，他並非不願意工作，而是被限制住所產生的經濟困境與壓力。所以當他沒有錢，男友又工作不順利沒有收入時，他仍舊會回到家裡找尋協助，只是對象不會是給與經濟制裁的爸爸，而是疼愛他的阿嬤：「還有我阿嬤，也會故意放很多50塊在床底下，我趁他去菜市場，我就掀起來抓一把，就走，那50塊永遠都是滿的，我回家住之後，那個50塊就變得很少。我就問他為什麼，他就說他就是故意要留給我回去拿。」(A-671)

(四) 用非工作人口補助與非正式工作來協助家庭經濟：

在研究者的實務經驗中，有部分家長想要讓家裡多賺一點錢，會讓自己的帳務上所得變低，自己或是讓青少年們去打不需要報稅的工作，以讓他們可以通過低收或中低收入戶的貧窮線，且當跟非營利組織提出報稅單時，能夠符合扶助的資格，阿紅的家庭就是在這樣的狀況中：「媽媽就說要一定要念書，他說不然這樣都沒有辦法有什麼福利可以領，對，所以稍微有點被逼迫的在唸，不然我們家裡很多補助都會被停掉，例如低收之類的。」(C-456)，他必須要念書才不會成為工作人口，同時間也需要在社區裡打著不符合法律規定的工，被剝削著。「我那時候有

工作也在找工作，但是因為我 15 歲，他就是用很低薪。」(C-415)



因此，這些狀況均可呈現青少年在參與職涯探索計畫前所經歷的經濟困境，多半並非他們主動選擇或樂見的結果，而更像是早期生命歷程中不得不面對的客觀制約。正是這些始於家庭的經濟壓力，不僅直接迫使他們在物質匱乏的環境中成長，或過早承擔起超乎年齡的家庭經濟責任，更重要的是，這些初始的困境往往進一步將他們推向了更為複雜的生活挑戰。

貳、學校環境

一、更換生活環境的不適應

部分青少年在成長過程中，因家庭因素遷移至新的生活環境，特別是從熟悉的鄉村搬遷至相對陌生的都市時，學校環境的轉變常帶來顯著的適應挑戰。托馬的狀況便深刻地反映了這種情況，他提到因為父母監護權的變故而由農村搬到了都市，進行了居住地的轉換，然而新環境帶來的人際疏離與文化差異，使其難以適應：「一開始很不適應，所以我沒有先上這邊的高中，跟鄉下不一樣啊，鄉下的高中，同學就你可能從小到大都看過，可是這邊的高中不太一樣，就像我第 1 天到高中的時候，全部都是不認識的人，對，就那個太孤獨感，就那時候就沒有繼續去。」(E-123)。這種從緊密人際網絡的鄉村到陌生都市校園的轉變，使他感受到強烈的孤獨感，進而影響了其持續就學的意願。

這種不適應不僅發生在托馬與學校與同學們的隔閡，更延伸到對都市生活本身的陌生感，加劇了其在陌生環境中的無助：「適應不良，是我們在這邊沒有朋友，也沒有家裡人，什麼都沒有，就我 1 個，我說我連公車都不會搭。」(E-135)。在缺乏家庭與朋友等社會支持系統的情況下，獨自面對新環境的困境，連基本的生活技能，如搭乘公車都成為挑戰，這些因素共同構成了他早期就學不穩定重要原因。

二、學習上的挫敗經驗

在學校環境中，持續的學習挫敗感是部分青少年逐漸遠離校園的重要因素。當

學業表現無法達到自我或他人的期望時，容易累積負面經驗，進而降低就學意願。阿紅便直言在念高中時的困境：「對，就念幾個月而已，第一次段考完沒考好，排名最後幾個，就要轉到下一個班，然後下一個班好的就要遷來。」(C-565)。這種因成績不佳而面臨被調班的直接後果，無疑加深了她在學習上的挫折感，是不是他不夠好，也因著這樣：「學業也沒有學的很好，對，我就不去學校了。」(C-502)，顯示學習上的不順遂是她最終選擇離開學校的原因之一。

同樣地，阿志也說到他在學習過程中遭遇挫敗：「有挫敗，學習上有挫敗，然後自己的個性也死啊」(G-291)。他對於為何放棄升學的解釋，直接點出了學習成就的困境：「我也不知道放棄升學的原因是什麼，就是可能幾次考不好？發現自己沒辦法做到，前面那十名，我都在後面二三十名，那我不如家境也這樣，我不如趕快出去，看看能不能賺到錢。」(G-237)。對阿志而言，重複的考試失利以及與同儕成績的落差，讓他對傳統升學路徑失去信心，並在衡量自身家境後，認為不如提早進入社會尋找其他發展機會，阿志的情形也讓我們看到學習上的低成就感與挫敗經驗，確實會使青少年對正規教育體系產生疏離，並開始思考離開學校、走向社會的可能性。

三、非典型的學習者：在傳統教育體制中的失落與轉向

部分青少年很早就意識到自己對正規的學校教育缺乏興趣，或認為傳統的學習方式不適合自己，在教育體制中感到受困，卻又沒有其他的選擇，H.直接表達了他對學習的低落興趣：「那時候對學習本來就沒有很大的興趣。」(H-254)，甚至追溯到更早的階段：「其實我國中就不愛念書了。」(H-256)。阿盧也有類似感受，認為「那時候就是也是不愛讀書啊。」(F-75)，這種對念書的排斥也影響了他的出席狀況，「對啊，夜校也是啊，好像就去1個禮拜吧，然後後面第2個禮拜沒有坐公車，都在喝酒，那時候要從家裡坐公車到學校，然後就沒有再去上課了。」(F-79)，如同前一節所說，當問題沒有被解決，只是把場景從國中換到高中而已，他們仍然持續顯示對制式學習的抗拒與不投入。

佳恩則是以更強烈的行動來表達她對學校環境的不適應與不想被束縛的心情：「當時離開學校是因為我讀高中的時候，好像我逃跑，然後我逃跑回去的時候，我揚言我不要我不要上課，我要工作，這樣因為我這句話...我就說我不想讀書了，我就進來了（計畫）。」(D-172)。她進一步解釋這種感受：「我真的很不想要在那個環境下，我不想在學校，我不想被束縛，我很想要闖出一片天。」(D-177)，這反映了她認為學校環境限制了她的發展，再加上安置機構也與學校站在同樣的立場上，希望她去學校念書，學校也會把他在學校的狀況告知機構，希望機構可以督促他的行為，而她在沒有同盟夥伴下，想逃離這樣的處境，她只能期待透過工作尋求另一條出路，也因此而離開學校加入計畫。

在這些情況下，青少年雖然對學習沒興趣，卻因家庭經濟或福利補助的考量，而感覺除了念書外，沒其他的選擇或跑不掉，阿紅是這樣：「媽媽就說要一定要念書，他說不然這樣都沒有辦法有什麼福利可以領，對，所以稍微有點被逼迫的在唸。」(C-456)，這種為了維持家庭補助而必須在學的壓力，使得她即使對學業興趣不高，也必須留在教育體制內。

阿志的經驗則更完整地描繪了很早知道自己不適合念書但跑不掉的掙扎，他覺得自己上學習上：「有挫敗，學習上有挫敗。」(G-291)，並且清楚認知到自己的學業表現與傳統升學路徑的期望有所落差：「我也不知道放棄升學的原因是什麼，就是可能幾次考不好？發現自己沒辦法做到，前面那十名，我都在後面二三十名，那我不如家境也這樣，我不如趕快出去，看看能不能賺到錢」(G-237)。他當時認為「我那個年代不唸高中，還好沒有到很奇怪，就是我高中，是有閒有錢再去唸就好了」(G-1302)，這也反映了他對傳統教育路徑的質疑，以及在體制內感受到的無奈，直到後來有了學園（合作式中途班）這樣中介教育措施的替代性選擇，他才從中找到去學校除了念書外，其他的意義，有別於傳統教育的僵化，學園（合作式中途班）等的學習環境與教育方式，讓他從中獲得新的發展契機與支持，阿志的經驗便是一個顯著的例子。

他在原學校因學習成就未達預期，且觀察到自己與同儕在升學期望上的落差，

加上過去在校因：「太愛講話，太愛聊天，有時候很愛講話，影響到別人」(G-224)等行為，使他的班導師評估他「在這裡好像拿不到畢業證書」(G-224)。在班導師的主動建議與引導下，「他那時候是講說你要不要看怎樣，可以讓你拿到畢業證書，可是其實大我一屆就是社區有大我一屆的人，已經在讀學園了...所以我後來就去就問說我可不可以去那邊。」(G-224)。隨後，經過學園社工的家訪評估後，阿志順利進入學園就讀。

在學園的這段經歷，對阿志帶來了多方面的正面影響與收穫，學園提供了一個不同於傳統學校的學習與人際互動環境，讓他得以開闊視野，「去學園就是可以認識很多人，看過上過很多不同的課，雖然那些課看起來，都很好玩，但也發現很多人用不同的方式在吃飯（工作）。」(G-244)，有別於原學校的經驗，讓他看到了不同的同年齡人有很多種方式生活，也讓他對於未來有更多元的想像。

更重要的是，阿志在學園與社工建立了深厚的信任關係與支持網絡，也是他對於社工的最初印象與好的經驗：「就我自己接觸的社工，我覺得社工都是好的，沒有任何一個想害你或是想要幹嘛」(G-5)，這種正向的互動經驗，使得即使在畢業後遇到生涯困惑時，他仍會主動尋求協助，例如，當他學園畢業後，對未來感到迷茫時，就會「我回去找他（學園社工）聊天，說我不知道要做什麼我覺得。」(G-350)。學園的社工也確實提供了實際的生涯建議與轉銜支持，「（學園社工），我就在旁邊跟他喇賽，說我畢業了，我不知道要幹嘛，也不知道要幹嘛，然後他就打電話去問，然後我就去做（餐廳）。」(G-329)，並且「（學園社工）職涯探索計畫也是他告訴我，因為我第一份工作我記得還是（學園社工）幫我打電話，就是地下街的餐廳。」(G-324)，從學園畢業後的第一份工作，再到加入職涯探索計畫，學園社工在他人生中扮演了關鍵的引導者與資源連結者的角色，也是他很信任的專業者。

阿志也反思，如果沒有去學園，「應該就是在學校撐著撐著，也不一定撐得完啊」(G-314)，這更突顯了學園對他的重要性，對阿志而言，學園（合作式中途班）不僅是另一個學習場所，更是一個提供喘息、探索自我、拓展視野，並建立重要



人際與資源支持的關鍵轉捩點，從中得到資源、建議、支持，這都是他在原學校沒有也無法想像的。

四、與師長衝突

青少年在校期間，由於對學校規範的適應不良或個人行為特質，容易與師長產生摩擦或直接衝突，這些經歷也間接影響了他們的就學穩定性。佳恩的經驗尤為突出，她在國中時期就很不適應學校的規定：「**我就是瘋狂的在挑戰學校，一直瘋狂。其實剛開始還ok，只是我遇到的那時候的老師說話比較直接，我是不能被刺激到的，我最後是被國中關在家自學。我國中那時候是跟老師吵，吵得蠻兇的，我就打破了一片玻璃，就從那時候開始，我就說我不要去學校。**」(D-310)，這樣激烈的衝突行為，直接導致她後續以在家自學的方式完成學業。進入高中階段後，其挑戰校規的行為依然存在，「**我在高中真的是皮到後來是被換到老師的座位旁邊，因為我把講座跳壞掉。**」(D-209)，最終也因「**曠課曠到就直接休學**」(D-201)，若以佳恩的狀況他始終無法在學校的規範下遵守規則，再加上她的個性直接回應這些她認為不合理的制度，而面臨不斷的違規到高中也是相同這樣，當青少年找不到一個與師長與學校，有好的溝通適應模式去平衡狀況，那問題只是由國中被帶到高中，仍無法被解決。

H.則表達了對學校管教方式的不滿與抗拒，他認為「**我可以去學校，但是我不接受我被管，學校老師有他們自己的想法，但我沒有辦法接受，很靠北。**」(H-305)，這種對師長權威或學校規範的質疑與不服從，也直接反應在他日常的學校行為上，「**還好，就是常遲到而已啦，睡飽再去。**」(H-291)，這種對學校規定的輕忽態度，自然也容易引發與師長的緊張關係，這些與師長或學校規範的衝突經驗，反映了青少年在面對制式化教育環境時產生的摩擦，以及個人自主性與外在規範之間的拉扯。

這些與師長或學校規範的衝突，不僅是單純的違規事件，更深層地反映了青少年在成長階段中，其自主意識、個人需求與外部環境要求之間的張力，當學校未能提供足夠彈性或有效的溝通管道來處理這些摩擦時，衝突便有機會升級，甚至把這樣的衝突帶入到下一個階段，進而影響青少年的生涯中於就學議題穩定性，

也促使他們選擇離開制式的學校環境。



參、社區環境

一、負向同儕連結與中離行為的相互強化

青少年在成長階段中，同儕的影響力至關重要，而社區中的交友圈也可能成為影響其就學穩定性的因素之一，因著前面幾個因素，當學校沒有成就感也沒有吸引力十，青少年就會在社區裡去找到他的歸屬感，尤其是受到朋友的邀約與接納時，在學校一推社區一拉的情況下，逐漸遠離學校，是他們在特定的同儕小團體中，被接納與接受，因為我們也都是這樣的處境，阿盧的經驗便反映了這種情況，他提到早期中斷學業的原因之一是「就是認識壞朋友，那時候就是也是不愛讀書啊，然後那時候，就又認識壞朋友啊。」(F-75)。這種不愛讀書後續也有一群他所謂的壞朋友面臨同樣的處境，那就一起來，大家在一起有伴，在他後續的夜校經驗中也再次出現：「對啊，夜校也是啊，好像就去1個禮拜吧，然後後面第2個禮拜沒有坐公車，都在喝酒，那時候他從家裡坐公車到學校啊，然後就沒有再去上課了。」(F-79)，當大家都是相同的情形時，這樣的同儕的玩樂邀約的愉快與接納狀況優先於上學又沒有成就感的狀況，在團體中是被接納的。

H.也描述了類似的情境，他提到自己「那時候就比較愛玩，生活也不比較不穩定，想要自己的空間，然後就自己出去打工這樣子。」(H-79)，並且認同當時是「跟大家一起」(H-172) 行動。雖然他們各自休學 (H-175)，也說到了在那個追求玩樂與個人空間的同儕氛圍中，離開學校並非特例，而是群體中共同發生的現象。這種同儕間的相互影響與對中離行為的接納，使得青少年更容易因朋友找又愛玩而中斷學業，轉而在社區中以這樣的方式生活著。

二、從曝險到安置：司法系統介入下的生命軌跡

原生家庭功能失調或個人早期行為問題，常成為青少年接觸司法保護系統的開端，因著青少年的觸法行為或曝險行為，使其在此前提下面臨相關的保護處分，如訓誡、假日輔導、保護管束、安置與感化等處遇。此類經歷不僅是生命中的一段插曲，更往往對其生活穩定及教育進程構成顯著且長期的影響。H.在國中時即

就開啟了司法矯治系統的介入：「對啊，我那時候卡案子，所以才會被保護管束。」(H-134)。這種保護管束的身份，以及伴隨而來的少年事件程序，若青少年的生活沒有辦法回復穩定，家庭功能無法恢復時，會使得他在面臨每次開庭或是報到時，充滿了不確定，「我那時候好像第一次出來，後面剛被他約談給他約談了，一個月後我又被收回去了。」(H-160)，H.在訪談時就不斷的描述他在穩定前的歷程，在留置觀察與與復學、休學交織的歷程：「我應該是我準備要進去之前就休學，進去回來復學，然後復學又二次入學，又休學，又再進去，回來之後正常。」(H-249)。

阿志也說到他國中時的有了接觸少年調查保護官的歷程：「那時候應該是國一的時候打那個有傷害罪或是幹嘛」(G-814)，並因此「被判保護管束」(G-814)，開始接觸少年輔導組的社工，後續更因與家人衝突引發的公共危險行為，經少年輔導組的社工通報少年隊後，「後來我就進去關，可是這樣，是公共危險罪。」(G-814)，並經歷了「北觀（土城少觀所），很快就是49天而已」(G-828) 的收容經驗。

佳恩的經歷，則更為完整地呈現了從偏差行為、司法介入到機構安置的過程：「反正就出了一個狀況，我就揍人然後就被關，後來一個月過後，因為我們出來一個月有一個觀察期，我那時候的觀護人是一個超級機車的觀護人」(D-155)，因媽媽在法庭上表示無法管教，「後來就因為這樣子，我就被送去機構了」(D-155)，開始了「在安置機構長達近四年」(D-167) 的安置生活。在安置期間裡，佳恩仍不時有試圖逃離的舉動，「對，我就逃跑，那是我史上記錄跑最久的一次…那時候我在善牧的時候，他們說我是裏面第一個，在1年內跑了九次」(D-180)。她的狀況也持續受到觀護系統的密切注意，甚至一度面臨被轉送感化教育的處境，需要機構社工不斷居中斡旋與擔保，「因為本來是我的觀護人…一直要送我去感化，對，然後也是社工壓下來，一直壓這樣。」(D-184)。

綜合這幾位研究參與者的經驗，司法保護系統的介入，無論是以保護管束、留收容或是機構安置等形式出現，都在他們的成長過程中留下了深刻的印記，這些經歷不僅經常直接中斷或干擾他們正常的就學軌跡，也容易在心理層面為他們帶

來持續的不確定感與生活壓力。研究者在實務工作中也會看到，青少年們面對保護處分的不同應對方式，有的因為擔心保護處份對他們的影響，包括不想被關或是被施行感化教育，而迫使他們必須要讓生活回穩；也有些青少年則是覺得反正沒差我就是這麼糟糕，要去感化我也沒有差，用這樣的方式去對抗少年調查保護官給的壓力，他們的生活方式、人際互動，乃至於對權威體制的觀感，皆因此經歷對生活有顯著的轉變，而與司法保護系統互動的特殊經驗，構成了他們後續參與職涯探索計畫時個人狀態的一環。

三、缺乏友善雇主與合理薪資

青少年在初入勞動市場時，往往因年齡、學經歷及資源的限制，較容易遭遇不友善的職場環境、不合理的薪資待遇，或僅能從事缺乏保障的初級服務業及臨時性工作，部分個案甚至面臨找不到工作的窘境。

從幾位受訪者的經驗中可見，他們在加入計畫前，多有從事初級服務業或臨時工的經驗，例如，小青在離家休學後，曾短暫於飲料店打工，「我那個時候就也沒有辦法找到，我後來我休學就是剛休學跟搬出來之後，爸爸剛找到我之後，他有讓我去飲料店。」(A-746)。阿紅則是在「餐廳」(C-415) 工作，托馬也提到在進入計畫前是在夜市工作的，「是我之前在夜市工作的時候，夜市的環境就幾個人而已。」(E-1121)。H.在離開學校後也有打工需求，選擇了臨時的粗雜工，「對，那時候就是打工。」(H-178)，從事的是「也是粗雜工。」(H-180)，這類工作的好處是「那時候比較流行粗雜工，因為可以現領。」(H-182)，當時的日薪「一天1300左右。」(H-184)，雖然日薪看似尚可，但臨時工的穩定性與長期發展性往往不足。

「找不到工作」是部分青少年在當時面臨的直接困境，大D便深刻體驗到 15 到 16 歲時求職的艱難，「因為那個時候，我國中畢業以後，就沒有繼續升學嘛，我阿嬤就問我要不要找工作找個工作，那個年紀工作要怎麼找，很難找耶，我根本就找不到工作啊。」(B-277)，「那個時候我才十五六歲，那工作要怎麼找，很難找耶，對啊，所以我就那時候就是為了要找工作嘛，那時候網路也沒那麼發達，不會像現在手機啊，什麼很方便，所以我就去買報紙來看。」(B-280)，這顯示了在缺乏資源和管道的情況下，青少年求職的無助感。



而低薪的條件也是此次訪談中部分青少年所提到的早期工作經驗，阿紅第一份工作就很低薪，「是因為我那時候有工作也在找工作，但是因為我 15 歲，他就是用很低薪。」(C-412)。她當時在餐廳的時薪僅「65 元」(C-417)，遠低於當時法定基本工資的「85 (元) 吧」(C-419)，同樣地，阿志在學園畢業後的第一份工作也面臨類似情況，「我餐廳做半年吧，後來就轉加油站，因為餐廳很累，早上九點到晚上九點 12 小時然後弄一弄幹嘛，幾乎又要上班就是又要上班，然後睡覺。我還記得那時候勞基法 96，時薪 96，但商店街都給 75 塊。」(G-334)，或許會問為何不找更符合的呢，如同前面所說，沒有資源也沒有管道，在這個年紀看來只能接受：「可是那時候我忘記，15 歲是 1 個尷尬的年紀，因為 16 歲可以開始打工，15 歲，算不算童工，這好像要認定定義，所以你不會想很多，就他給我們工作就做。」(G-340)。這些經歷共同揭示了青少年在缺乏完善勞動保障與議價能力的處境下，容易成為低薪勞動力，在有錢吃飯與剝削中面臨不得不做的決定。

肆、個人經驗

一、對於未來（職涯生涯）找不到方向與不確定感

青少年在離開了制式學校教育後，對於自己職涯或生涯的規劃往往充滿不確定感，不如在學校的學生有一個一定的方向，可就準備大學升學考試優先，之後等到大學再來決定方向，離開後的青少年反而更需提早面對自己的未來要做些什麼，但根本不知道自己可以或是能做什麼、想做什麼，這種找不到方向的感受，是他們在參與職涯探索計畫前普遍的個人經驗，以小青的經歷來看，她在高中時期便對未來感到困惑，「因為其實我那個時候在高中，也不知道自己就是那我高中畢業到底要做什麼，所以會覺得好像沒有念這個高中，好像其實也沒啥，不然出來賣麵包怎麼怎麼樣的。」(A-107)。這種對未來方向的迷茫，讓她覺得在休學離家後，就更加的明顯「就不知道，不知道要幹嘛。」(A-778)，在加入計畫前在不清楚方向又被男友控制下，處於「沒有工作」(A-780)的狀態。

阿盧參與計畫的動機之一，便是希望能探索不同的工作選擇，因為參與計畫前的狀態不知道要往哪裡去，好像是社會人又不是的徘徊：「我那時候是聽你（研究者當時的社工）講，說有很多種工作選擇，我那時算是出社會或不是也不算，

然後我想說提早面對社會看看，對，提早去適應那個工作。」(F-984)，這反映了他當時職涯方向不明而有探索的需求。



佳恩在計畫前對於工作也是沒有概念，「我不知道要幹嘛，就是打工仔啊。」(D-228)，當被問及對職業是否有任何想法時，她回應：「沒有，我也不知道我要走向哪裏，也不知道自己要幹嘛，就只是單純我想工作賺錢。」(D-247)，亦呈現了對未來職涯的茫然，僅以賺錢為短期目標。

阿志即使在善牧學園畢業後，對於未來的方向仍感不確定，需要尋求社工的協助，「(學園社工)，我就在旁邊跟他喇賽，說我畢業了，我不知道要幹嘛，也不知道要幹嘛，然後他就打電話去問，然後我就去做。」(G-329)。這顯示了即使有過替代性教育經驗，青少年在真正踏入社會前，仍對職涯選擇感到困惑。

H.在面臨求職時也曾遭遇方向不明的問題，當研究者問及他自己找工作是否困難時，他回答：「我不知道方向，我那時候還不知道自己。」(H-545)。這也突顯了青少年在缺乏引導與對自我認識不足時，在職涯選擇上容易感到迷失。

綜合這些經驗，在參與職涯探索計畫前，許多青少年普遍存在對未來職涯規劃感到迷茫、不確定或缺乏方向感的情況。他們不知道自己的興趣與能力何在，或是不了解社會上有哪些工作機會，這種狀態也成為他們參與相關計畫，期待獲得指引與探索機會的重要原因之一。

值得注意的是，這種對未來的徬徨感，並非僅存在於本研究中這些已離開學校的青少年身上。根據兒童福利聯盟（2023）的調查報告指出，即便是在學的國、高中生，仍有近六成的學生對未來的升學和生涯規劃感到迷茫與焦慮。若連身處於制式教育體系內、理應能獲得更多升學與生涯資訊的在學學生，都普遍對未來感到不確定，那麼對於本研究中這群早已脫離學校系統、缺乏穩定支持與資源連結的弱勢青少年而言，他們在面對職涯選擇時所感受到的無助、迷失與不確定感，其程度可想而知將更為深刻與沉重。在家庭與學校推力交織下，一個能提供探索機會與方向指引的計畫，在此刻成為他們生涯路徑上一個至關重要的支持與轉機。

二、從向外索愛到內在滋養：一個受助者的自我價值追尋之旅

個人的生命經驗，特別是在原生家庭中對愛與歸屬感的感知與追尋，往往深刻地影響著一個人的成長與價值觀，研究者在訪談中，對於佳恩在愛的需求與歷程上感受很深，有別於小青因為覺得家庭沒有溫暖，而離家去找尋屬於自己的愛，佳恩是在成年後，去反思自己的成長歷程，到底在追尋什麼，職涯探索計畫成為他在自我價值追尋之旅的一個工具與方法，持續在計畫裡並延續到其生命裡，一直到他找到了屬於他的解答。佳恩在訪談中剖析了自己從青少年時期到現在成人後，對愛的執著追求：「你說我在追求的，我覺得我就是追求一個愛。」(D-746)，這份對愛的強烈需求，他回想自己的歷程發現這是一段關鍵的自我認知轉變伴隨而來的創傷感受，這一切始於：「我叛逆的時候，我還沒進機構前，我發生了那個，我知道我不是我的家人親生的孩子這件事開始，對，我感覺我被衆叛親離，其實根本就沒那麼嚴重。」(D-785)，這個認知，加上「在我父母親離異的狀況下知道了這件事情」(D-798)，讓當時極不成熟的她深陷「我是不被愛的，對，但我感受不到愛的時候」(D-798) 的痛苦之中。

這種深層的不安全感與被拋棄的恐懼，一直深埋在她的身體，她在機構中一直覺的自己是「一個缺愛的小孩」(D-789)，當她與安置社工互動時，若產生不安全感或是被拋棄的感覺時，這樣的恐懼與情緒就會爆發起來，佳恩在安置機構時，經歷一次的社工更換的經歷時，就發生了：「我因為我有個前一個阿姨（社工），我前一個阿姨（社工）那時候，就是那一次反應我反應太大了，我要換社工，我瘋狂的罵了我的前一個社工，對我對着他說，你為什麼可以像別人一樣拋下我？對，你憑什麼拋下我」(D-798)，這種強烈的反應，正是其內心創傷，害怕再次被拋棄而產生的直接投射；後來機構有進行處理，讓佳恩接受了諮商，她的諮商師也評估認為這些早期經驗「影響到我的內心」(D-798)，諮商師曾向她解釋並讓她反思雖然當時的他並不明白：「其實你是很多愛的，大家都是愛，只是各種形式。可是當你不接受這個愛的時候，你把你前面存取的很多的愛跟善良你給別人的時候，你就變成空虛了。對，當同學說你反覆會想要去那些人身上奪取這些東西，但他們沒有…所以我就變成我要一直去追求這個東西，但回過頭來他其實就在我這裏。」(D-798)。

在這種缺愛且渴望被愛包圍與填滿的狀態下，佳恩向外尋求愛的過程充滿了挑戰與困惑，她發現自己對愛的理解與表達，不自覺地與物質和金錢產生了連結：「我會對金錢有那麼大的，那麼大的風靡，可能是因為我在這個感情當中，我真的找不到所謂的愛，所以我必須要把自己包裝很好看。可是這個包裝的前提是需要有錢…所以我覺得，我的愛好像太多的變成建立在金錢之上。」(D-747)。這種以物質付出換取情感連結的模式，並未真正療癒她早期的創傷或填補內心的空虛，反而讓她陷入愛不滿的感覺，導致「我的無論是感情還是婚姻一直在跌倒一直是在同一個狀況，同一個問題，不斷的一直去發生。」(D-756)。

生命中的重大轉折，往往出現在不經意的時刻，對佳恩而言，孩子的出生以及與孩子的互動，成為她重新理解愛的關鍵契機，當研究者問到為何有這麼大的轉變，他認為這樣的轉變與理解愛，是來自於自己的孩子，她從孩子身上看到了無條件的愛，以及愛自己與被愛的重要性：「因為他，他影響我比較多的原因，是因為我從他身上看到的，當他是一個充滿愛的孩子的時候，他是被愛的，他感受到他自己被愛的時候，其實他在對任何人他都能…我覺得它影響我的，就是我就是一個充滿愛的孩子」(D-765)。她更進一步從孩子身上看到自己過去的影子，並反思作為母親的責任：「但是當他的那個轉折，我發現在他身上的愛越來越少，他就跟變得跟我一樣…他在大家面前扮演是開心的，我就在他身上看到我自己的影子，所以我就會回歸說，我是一個做媽媽的，難道我不能把這份愛給他，讓他去滿足的嗎？所以但是這個前提是我要先懂得愛我自己。」(D-768)。

在一段佳恩面臨極度低潮、不斷酗酒的時期，孩子無心的舉動讓她感受到真切的愛與被愛：「有一天晚上我好像是回家，他突然間起來，我在我哭，那時候他就抱著我，就這麼抱的…就那個動作讓我覺得，哇，我是被愛的，對，我是被愛的，我只是一直把這個愛專注在別人身上，但是其實有一個真的是他無條件愛我…所以那時候我看到他這樣子，再加上他後來的改變，我才覺得我好像不應該一直這樣子。對，我需要我需要給他的是，我愛我自己把我自己照顧好，他才可以感受到安全感。對，我最後是這樣子的。」(D-776)，這個時刻成為她生命中重要的「頓悟點」。



而經歷了人生的波折與孩子的啟發，佳恩對愛與自我價值有了全新的理解，她開始「重新整頓自己，換一下思維」(D-756)，並深刻體會到「要知道自己是被愛的很重要」(D-844)，他也重新檢視自己的過去，重新看見了家人從未間斷的愛：「可是最終我發現到，他有了以後（指小孩），我才發現到，我的家人從來沒有放棄過我，不管再怎麼壞、再怎麼可惡，再怎麼幹嘛幹嘛，我那時候我的家人永遠都是，你回家那就回家了…我一直都是在一個愛的環境下長大。對，我甚至連變壞的時候我還是在愛的環境下，對，只是突然間覺得我在追隨什麼。那時候突然就有一個想法，我到底在追求什麼？」(D-820)，最後，她領悟到，真正的依靠並非向外抓取，而是源於自身的力量與對愛的正確理解：「如果我們想靠岸，我們要是自己的力量，雖然是有漂流木抓着，但是你是要靠自己的力量游到岸邊，而不是靠漂流木把你拉到岸邊」(D-844)。

第三節 計畫對於參與者的職涯與生涯有何意義

在前一節闡述了研究參與者在進入職涯探索計畫前面臨的多重面向生命困境後，本節將視角轉向計畫本身，聚焦探討此一計畫介入對他們究竟產生了哪些實質的影響與意義，從服務使用者於訪談中所回溯的經驗可以發現：計畫的價值不僅止於短期的職涯探索，更在於協助他們釐清方向、開拓視野、提升個人能力，甚至觸發價值觀的轉變，以下將從「提供職涯方向與選擇的機會」、「促進個人成長與能力提升」及「計畫期間與計畫後社工的陪伴與支持」等核心面向，深入剖析職涯探索計畫在參與者職涯發展與整體生涯中所扮演的關鍵角色及其多層次意涵。

壹、提供職涯方向與選擇的機會

一、釐清職涯方向

職涯探索計畫在協助青少年釐清未來方向上，扮演了重要的啟蒙與媒介角色，透過計畫中的多元課程的體驗與引導，許多參與者得以更清晰地認識自身興趣與能力，進而確立或調整其職涯目標，對於小青而言，計畫的整體經驗，尤其是與研究者的互動，成為她立定志向的重要轉捩點：「所以我一直講說，那我想要做跟研究者（當時的社工）小胖一樣的社工，對，所以才想說不然就去回去念高中、

念大學。」(A-109)，在計畫中看到社工的工作樣態與信念，啟發了她的職涯目標，並讓後續的職涯方向更趨明確。



大D的則反映了計畫在提供初步就業機會上的直接幫助：「我覺得是在幫助我們在就業之類的那個時候，我感覺是這樣子，也確實有幫到，也確實有就業。」(B-530)。雖然他後續的職涯路徑與計畫中的服務業體驗有所不同，大D走向了以技術為主的類型，但職涯計畫對他來說，是他早期獲得工作經驗並思考未來職涯的一個起點，有了對就業的模樣。

佳恩則是因為計畫中的禮儀公司的體驗經驗，在她心中埋下了長期的職涯目標，當被研究者問及計畫對現今工作的影響時：「應該是說我選的工作基本上是沒有影響，對沒有影響到我太多，但是我心裏有一個底子，一直我想要回殯葬，我想回殯葬業，對。」(D-888)，這段經歷不僅成為她面對困境時自我激勵的泉源，「我就會想到那張照片…我會去回想自己跟自己說，我當時這樣子，16歲我都能挺過來，我都能做出一個成績，為什麼我現在不行。」(D-888)，更在她心中樹立了一個即使歷經波折也難以忘懷的勇氣基石。

托馬則是看到計畫如何幫助他認識自己的特質與偏好：「對我來說啦，是了解我自己的特長在哪裡，跟天賦在哪裡，這個比較重要，因為我知道我適合什麼的時候，我才能找到我適合什麼樣的工作，就像我不喜歡面對面，我比較喜歡技術類的工作…」(E-1273)。這個自我洞察，直接引導了他後續朝向技術型工作的職涯選擇。

阿志則是因著計畫中的職業體驗（冒險體驗機構）讓他對一個全新的領域產生興趣，並在缺乏其他明確出路時，提供了一個具體的發展方向：「因為冒險體驗機構的職業，我們在學園的時候就有參加過…很好玩啊…就是印象那很有趣，所以就是後面要不要去試試看，那好就去試試看，反正我也不知道我沒有特別的出路。」(G-396)。而這份體驗也確實轉化為他計畫結束後長達數年的工作。

H.肯定了計畫在協助釐清自己的興趣上，有了很大的幫助：「好是參加這活動，

好是好在找會找比較容易找到自己的方向，了解自己的工作性質是偏向哪一類，偏向哪一類，就去哪一類那你的適應度就會提高。」(H-777)。他透過計畫確認了自己對技術類工作的興趣與適應性，「對，技術會比較容易上手，就想着去學學看，嘗試這樣子，因為我後面也是都是技術類。」(H-565)，即是現在的他是軍人，但這也影響了他從計畫中離開到現在的軍旅生活，都是希望以技術為主的職業類別。

綜合來看，職涯探索計畫透過提供實際的職場體驗、與不同人事物的互動，以及引導反思的機會，有效地協助了這些青少年在迷茫中逐漸釐清個人的職涯興趣、能力與方向，對他們後續的生涯發展產生了關鍵性的指引作用。

二、看見不同的可能性

職涯探索計畫不僅提供工作體驗，更重要的價值在於為青少年打開一扇窗，讓他們看見自身生活圈以外的不同人事物與可能性，有別以往的生活經驗這種開眼界的經驗，能激發他們對未來的想像，突破原本的極限，甚至挑戰或跨越既有的認知框架與所謂的階層限制。

小青在餐廳職場體驗，就是受到與該環境人群的層次差異及學歷上的自卑：「是因為我覺得那邊的人的層次比較高，講東西比較有深度…會覺得你們在講什麼，我聽不懂，然後老闆又會叫我看書。」(A-44)，然而，這種文化階層衝擊，與慣用的對話應對的態度不同，也讓她意識到，「對，講的話也就不一樣了，就不會在那邊幹來幹去。」(A-87)，並開始思考「我好像要進入到那個世界，我需要再多做一點什麼的」(A-85)。也因為這樣的感悟，她回饋現在回頭去看計畫，那時的環境影響了自己現在的想法：「可是環境是可以改變一個人的，所以也許我們接觸到可能所謂的正常人的時候，也許在那個環境底下我們也會想要做出改變。」(A-2235)，這顯示了接觸不同環境，對於個人視野是會改變的，甚至引起他自己也應該要改變，變的更好的啟發。

阿紅則從計畫中獲得了一種對自我價值的肯定與對職場的全新認識，她認為計畫是她「第一個比較正常的社會學分…先讓我認識職場。對，覺得原來我是可以

有資格做這樣的事情，不用說是低人一等，你們也會幫我去，幫我要求勞方，對吧。」(C-463)，在阿紅進入計畫前面臨了前段所述的低薪職場，而計畫過後他感受到原來自己是值得被這樣尊重對待，也在計畫後了解自身權益的經驗，讓她看見了不同於以往遭遇的低薪或不平等的待遇而只能被動接受，他學會去爭取對的事情：「你會知道可以為自己爭取很多東西」。(C-780)；並且在社工的示範下「對，我就是看你們怎麼做，你們就說不用怕，有任何不公平的，你就講，對，可是當下沒有像現在這麼更勇敢一點。」(C-783)，學會爭取對的事情與勇敢發聲的勇氣。

對於阿志而言，參與計畫的經驗，直接拓展了他的生活與職業視野：「因為這個計畫，然後認識冒險體驗機構然後認識裡面的人…我如果說要就 1 個論點是因為這個計畫我打開了視野，就是看的比較廣，對，就是不會只有在社區裡面，然後學到的東西太多太多太多…」(G-1289)，在原本阿志的環境裡，僅是在社區中，甚至在工作上也經歷低薪又苦的工作狀況，而因著計畫到了機構後，身邊做的事情與他之前的生活完全不同，這樣的經驗使他跳脫原有的生活圈，接觸到更廣闊的世界，並從中學習與成長，這些都是在計畫之前他未曾想像或難以接觸到的可能性。

綜合這些經驗，職涯探索計畫透過提供有別於傳統重視學科與認知能力學習的學校環境不同，是學校環境中所學習不到的知識，使參與者透過計畫的設計與連結，在新的環境、人際互動及職場體驗，確實能有效地協助青少年開眼界，讓他們看見更多元的生涯路徑與自我發展的潛能，這對於資源相對匱乏或生活經驗受限的青少年而言，這樣的影響能使他們帶著經驗到未來的生活中，讓他們的生活與職涯超越本來的預計，藉由計畫把未來看的更遠，開啟更多的可能性。

三、了解工作的真實樣貌

職涯探索計畫不僅是技能的學習，更是一個讓青少年初探真實工作樣貌的重要場域。透過實際參與，他們得以體驗就業的辛勞、職場複雜的人際互動、工時與輪班的現實，以及團隊合作與分工的必要性，這些都深刻地影響了他們對於就業職場的認知。



對於小青而言，在禮儀公司的工作經驗讓她直接體會到工作的辛勞與壓力，特別是工時長和與主管的互動：「對，確實禮儀公司的工作時間很長，有點累，老闆又很兇，就是如果時間再倒回去，我以為可怕的是死人，其實不是，其實是老闆。」(A-59)，小青在面試計畫時，有與當時面試評委們詢問工作時會不會有人陪伴，當時的禮儀公司代表回應，會有的，小青續問是活人還是死人，使當時的面試評委們哈哈大笑，但現在回頭去看，小青的感受很真實，他以為害怕的卻不是真正可怕的，不僅如此，她也經歷了工作中發生的誤解與不公平，「對，他都會把我叫過去罵...老闆就以為是我寫的就叫我過去改，我就覺得那又不是我寫的，而且那個字很醜，結果是一個大學生寫的，我就覺得好像我連一個大學生都不如。」(A-62)，這個誤解與不公平與他內心自卑的感覺相呼應，反而覺得我不比大學生差，為什麼誤會我，這些經驗讓她對工作的辛勞與壓力有了初步但深刻的認識。

佳恩在禮儀公司的體驗是從計畫時就一直到職場體驗後留任，她則是看到禮儀行業的特殊性與高強度的工作要求：「我住家裡，後來結案的時候...所以我基本上是24H 待命，我覺得累的點，是因為我沒有辦法回家，我可能回家後還要再出來...因為其實應該是從我參加計畫的時候，到我離開這個9個月沒有很認真的休息。」(D-559)，留任到離開機構後，他成為單位的僱員，必須如同其他正職員工需24小時待命，難有完整休息的，讓她深刻理解了這樣的行業必須高度投入與犧牲個人時間的真實工作樣貌。

阿紅則看到了輪班制度的現實，雖跟佳恩不同不需要24小時待命，但他在便利商店留任並選擇半工半讀，必須要配合老闆的安排以正職員工被派任與雇用，而在計畫保護傘消失後，他就需直接面對老闆，計畫初期因體驗課程進行不需輪班，但留任後：「可是後面那個時間一直拖延，又要換班，要輪班，就沒有做，一開始是因為你有你們，就是有職涯探索單位的介入，所以我們是不會給我們輪班的。」(C-26)，然而，當計畫結束，她成為正職員工後，便需接受輪班的事實，即使他有多次協調仍無解，但此時的他已經學習到自己要的是什麼：「他要輪班，我就說我不行，我不要。」(C-107)，最終也因此選擇離開，帶著計畫教他的，與

社工討論後，繼續找尋符合他期待的工作。



大D則在便利商店的團隊工作中，領悟到合作與分工的重要性，當被研究者問及何時發現工作中需互助合作時，他回答：「都在便利商店的時候，對，我應該就知道了，因為每一個班，每個班要交接啊。像什麼大夜班接早早班，早班接中班，然後晚班又會混在一起做，然後晚班還要再接大夜...就是要交接，就是要合作的，然後像補貨也是，如果今天我跟其他店員剛好有班，他是中班，我是晚班，因為他中班的貨沒有補好，我晚班，我就要補到死...」(B-1855)，他從中體悟到：「大概知道就是工作每個人都是齒輪，對，每個齒輪都要配合...就算今天少了你這個齒輪，他們剩下的齒輪還是會繼續配合，根本沒有差別，我們個人沒有那麼偉大。」(B-1864)，這個體悟甚至影響了他後續在其他工作中，對待新進人員的態度，他會以此提醒對方，工作團隊合作的重要性。

綜合上述，職涯探索計畫提供了一個機會，讓這些青少年在相對受到保護與支持的環境下，初步體驗到工作的多元面向，包括工時、排班、團隊分工等真實情況，這些寶貴的職場初體驗，為他們日後正式踏入工作奠定了重要的認知基礎，從體驗到成為正職員工的過程中，也某種程度提升他們面對職場現實的能力，這樣的經驗則會跟著他們持續發展一直到現在，漸漸形成一個理解就業到認識就業的發展歷程。

貳、促進個人成長與能力提升

一、社交能力的提升

職涯探索計畫不僅提供職場技能的學習，更在無形中促進了參與者個人多方面的成長，其中便包括社交能力的提升，透過計畫中安排的各項課程，包括營隊課程、服務學習與職場體驗等，都在提供青少年能與不同人群的互動，許多青少年從原本的內向、不擅言詞，逐漸學會了如何與人溝通及應對進退。其實從上面學停的問題，學校的挫敗學習經驗可以發現，這些少年較缺乏與他人互動的正向經驗，也沒有機會學習社交能力，但進入職場就業除了專業技能外，如何與人相處變成了很重要的軟實力，特別是對於進入服務業的少年們。



大D在參與計畫前，自述是相當內向且不敢與陌生人交談的，然而，計畫中的課程經驗安排，特別是一些需要主動與外界接觸的任務（如營隊課程中的「放鳥計畫」中需找路人拍照完成任務），促使他必須跨出舒適圈：「產生什麼影響喔，有吧，我覺得差蠻多的，我本來滿內向的，我本來想我國中的時候蠻內向的，就是到你們這邊，到計畫以後還慢慢變外向的，因為我認真在回想，因為我以前是不敢跟陌生人講話，真的完全不敢在進計畫之前，對他進來以後就差很多了，像什麼，我記得不是還要找人找，不知道找誰拍照，我記得我都找老人家嘛，我知道有照片，還有警衛，大哥，好像都是阿公，也有妹，就是放鳥計畫的時候。」(B-563)。這個從不敢與陌生人說話，到能夠主動完成任務的經驗，成為大D社交能力發展的關鍵起點。後續在便利商店的職場體驗中，他更需直接面對並服務形形色色的顧客，每一次成功的互動，都成為一次正向的回饋與增強，逐步建立起他在人際互動上的信心。這一連串從計畫中的任務挑戰到真實職場的實務歷練，讓大D的社交技巧與自信心獲得顯著提升，最終內化為一種穩定的社交能力。

阿盧的則突顯了計畫中在禮儀公司體驗到成為正職員工，是如何具體地提升其專業溝通能力，他認為，如果沒有計畫以及在禮儀公司的實務歷練，他可能無法掌握與家屬面談及處理敏感事宜的技巧，「我如果當初沒有計畫，跟那時候我在做禮儀公司（的歷程），對我的幫助真的是很大，最起碼我是知道怎麼跟那個家屬面談，還有說明詳細的流程那些，然後後面去如何跟人家家屬確認說，身後事是怎麼樣的處理，然後還有些明細內容，跟人家開價那些，到現在也是有啦，就是可能自己，人家客戶要求你說，要怎麼樣，怎麼樣，然後單價怎麼開啊，溝通。」(F-1232)。這段話不僅肯定了計畫的幫助，更說明了計畫所提供的實境學習，如何讓他掌握了與家屬溝通的專業能力，並且這項能力的發展到建構而成，至今仍對他在接案時有所助益，成為他能力的一部份。

綜合來看，職涯探索計畫透過設計互動性的活動以及提供真實的職場體驗，有效地幫助了這些青少年克服原先在社交上的障礙，學習並提升了與人溝通，乃至於與特定對象，如家屬、客戶進行專業溝通的能力。



二、職場人際關係應對能力的提升

職涯探索計畫不僅是技能學習的場域，更是青少年初次或早期密集接觸真實職場人際互動的試煉所，在計畫的安排下，從體驗到留任，他們需學習如何面對不同個性的主管、同事，以及處理隨之而來的各種人際壓力與複雜狀況，這些經驗對其後續的壓力因應能力與人際成熟度均有所成長。

阿紅是在職場中遭遇主管情緒化對待的情況，她觀察到主管在處理其他同事或是自己的事情時，都會以情緒與衝突的方式處理：「他有衝突，我沒衝突，是他們亂罵，吵死了。」(C-117)，這樣的情緒化主管也是她離開職場的理由，偶後即使離開該職場，她偶爾回去探望其他同事時，仍發現該主管的行為模式依舊，「他現在態度也是這，我才發現原來他就是長這樣的人。」(C-119)，這樣的觀察讓她對情緒化的主管的風格，有了更實際的體悟，也形塑了她日後在職場中面對時知道該做些什麼與如何應對進退，去判斷最自己有利的方法：「可是我那也要看醫生的脾氣，但醫生也有自己的一些做事的流程，所以你不要講話比你講話來得好。」(C-119)，使她長出了屬於她的應對人際關係方式。

而佳恩的經歷則更為深刻且完整地呈現了在計畫後的留任期間，如何直接面對並學習處理複雜的職場人際風暴，研究者與她討論離開的禮儀公司的原因，她覺得人際問題是她後來離開的原因之一，這些問題在她正式留任後變得更為明顯，「留任之後比較明顯，在計畫的時候可能有備受保護。對，比較沒有這個問題，但是留任過後，等於我完全是松成的人的時候，這個就比較明顯。」(D-486)。

當時，佳恩面臨了同事間的派系拉攏，「那時候大家就想拉我，等於我算是進去的新新人，他們是要培養跟他們，他們就是要培養一個搭檔…所以那時候 A 助理喜歡我，B 助理也喜歡我，然我就在夾他們的中間…他們兩個那個時候這樣候其實我是不舒服的，我就不知道我該偏向誰。」(D-492)，而後來因小老闆的稱讚引來同事的妒忌與刁難，「小老闆好像跟我說我是有潛力的，講一講，然後 A 助理聽到就有點吃味，然後之後他就是對我使眼色。」(D-504)，一次因公務回報的誤會，



更讓她直接遭受 A 助理的公開辱罵，「後來這場進去…A 助理確實有進去，但他在旁邊遊走，所以經理問佳恩說誰有洗穿？我沒有講到 A 助理。」(D-504)，事後「他就把我罵…就講我是婊子。」(D-512)。

這次事件讓佳恩深受打擊與困惑，「我當時，有點受挫這樣，我就覺得你就爲了這 200 塊，你到底在怒什麼…我不知道他是不是有使一些小手段，但是我那時候在據點的感覺是很不好。」(D-516)。最後也因無法忍受這樣的職場氛圍，「因爲 A 助理在那邊太硬了，他那時候因爲這 200 塊以後，他對我們的態度極轉變極大，我都嚇一跳…那是我入職場我沒有想到會需要面臨的挑戰，所以我覺得這對我來講是一個挑戰。因爲我看到了人性的限制，再來就是他們的生態…我就說爲什麼你們可以這麼可怕？」(D-528)，佳恩選擇了離職。然而，這段充滿人際張力的職場經驗，對佳恩而言卻是一次寶貴的「歷練，讓我提早知道人心的險惡」(D-538)。她從最初的受挫、反省自己哪裡做錯，到後來能夠清晰地分辨問題的本質，「其實我現再回去看，其實我沒有做錯，我只是把我該做的表現出來…真的是會有眼紅的人」(D-586)，更重要的是，她從中學會了更成熟的壓力因應方式，「但比較不會去責怪自己，就很容易懂得去放下，反正這就是他，對。」(D-586)，現在若再次遇到類似的職場人際問題，她表示「還是處理完。」(D-597)，並且能夠更冷靜地判斷，「如果是因爲他個人情緒，單獨他討厭我，我就不會想去解決這件事情，因爲解決不了…可是如果是因爲工作，我可能哪裏做不好…我就試着去解決…我不喜歡被誤會，對，所以後來面對在這一方面的問題比較輕鬆了。」(D-600)，研究者與佳恩談到這段經歷時，她覺得這段讓她成長許多，學會了在複雜的職場人際中區分問題、調整心態，並採取合適的應對策略，「對，不能處理就讓他過去，不會有過多內耗。這個也是我可以走到主管職的其中一個強項。因爲比較會去做溝通。」(D-608)。故計畫所提供的真實職場體驗，即使充滿挑戰，也促使了佳恩在面對職場人際壓力時的因應能力顯著提升，並將這些學習到的能力帶到後續的職涯發展中。

三、對自我認識的認識

職涯探索計畫除了提供外在的機會與技能學習外，更重要的收穫在於促使參與

者對自我有更深一層的認識。透過實際的職場體驗與反思，他們得以辨識個人的工作偏好與特質，本次研究中有發現到參加者對於特定工作類型（如技術性工作）的喜好，或是對工作環境規範性的需求，這些都是在計畫中幫助他們所看到的。

從 H.的經驗中，我們可以看到計畫如何幫助他確認了對技術型工作的興趣與適應性，當研究者詢問確認在職場課程時：「所以技術吸引你。」(H-564)，H.肯定地回答：「對，技術會比較容易上手，就想着去學學看，嘗試這樣子，因為我後面也是都是技術類。」(H-565)，他最初參與計畫的目標是「找一份工作，再找找興趣。」(H-566)，確實如 H.所說，後續計畫結束後留任於農具機械行，而在農具機械行的工作經驗不僅讓他獲得了不錯的收入，更重要的是達成了學習與探索的目標，「有啊，一定是有得到的啊。」(H-570)，他覺得計畫正面的影響在於協助他找到方向，：「好是參加這活動，好是好在找會找比較容易找到自己的方向，了解自己的工作性質是偏向哪一類，偏向哪一類，就去哪一類那你的適應度就會提高。」(H-777)。對他而言，計畫確實扮演了「前面先協助你（找尋方向）」(H-780) 的關鍵角色，是一個「不錯的一個點」(H-781)，這樣的經驗也開啟了他後續從軍想從事有技術性的工作職涯。

托馬的經驗則是看到了計畫如何讓他意識到自己對於有規範工作的偏好，他在計畫中體驗了不同管理風格的便利商店，對此有深刻體會，他提到在直營店感受到良好的上班氛圍且有學習，「因為我喜歡那個直營店的姐姐，她人很好，我喜歡跟他一起上班...喜歡上班的氛圍，因為他會教很多東西。」(E-475)，當轉換到加盟店時，對於不按規定做事的管理方式，他則表示無法接受，「可是加盟店我沒辦法接受說，什麼老闆會打電話下來，然後叫你先刷點數卡給我，可是我沒有收到錢，我不喜歡這樣子，不按規定做事，所以我才決定我連加盟店都不想去。」(E-481)。他進一步解釋了其中的差異：「因為直營店的做事就是按照規定在做事，對加盟店就各自的老闆，所以我不喜歡，這樣就決定離開加盟店」(E-496)。這些經驗讓托馬對自身的工作偏好有了更清晰的認識：「因為在那個直營店待遇，我喜歡有制式化的工作，就是什麼時間該做」(E-693)。更重要的是這份在計畫中獲得的自我理解，對他後續的發展產生了影響：「我很了解我自己，原本我還沒參加，以前是對於我自己不是很了解...我後來發現一直到直營店...我發現，我喜歡

的是上班跟人協作，有良好的環境，然後按照規定去做，影響到我後來再到除蟲公司，變成我在經營我的這一班，在走我公司的流程的時候，我會制定 1 個，大家都可以討論，覺得很舒服的方式，然後大家可以舒舒服服的上班，我就都用在我上班的地方。」(E-1172)。這段話清晰地展現了計畫經驗如何促進他對自我工作風格的認識，並將此認識應用於後來的實踐中。

綜合 H.與托馬的經驗，職涯探索計畫不僅讓參與者接觸不同類型的工作內容，也讓他們體驗到不同的職場文化與管理風格，從而深化了對自我工作偏好與價值觀的認識，例如發現自己對技術操作的興趣，或對有規範、有制度工作環境需求。

四、價值觀的轉變

職涯探索計畫的意義，不僅在於技能的習得或方向的釐清，更深遠的影響在於觸發了參與者價值觀的轉變，青少年在最初參與計畫或工作的動機非常直接，有些人則是意外加入計畫，並非帶著明確要來學習職涯發展能力的動機，但在參與計畫的過程中，特別是在對其生命議題產生衝擊的禮儀公司，或是與不同環境與氛圍人事物互動，往往能引導他們對生命、工作乃至個人理想有更深層次的思考。

佳恩的經驗，她最初中斷學業投入工作，一個很主要的原因便是「就想賺錢。」(D-206)。但計畫中在禮儀公司的經驗，卻讓她對生命有了截然不同的體悟。她深刻地感受到：「有，他會讓我知道生命的可貴，尤其是我覺得，我覺得真的他第一站是松成這件事情，我覺得是在我的內心，我覺得是如果真的有緣的人他會懂你，剛好在那一站他就可以理解到生命是很脆弱的。對，我到現在我都知道生命是這樣脆弱的，所以我不敢發生任何的大事，我發生他怎麼辦（指小孩）？堅強又脆弱。」(D-909)。這份對生命脆弱性的深刻體認，無疑是計畫帶給她在價值觀上極大的衝擊與轉變。

阿志的轉變則清晰地呈現了從純賺錢到追尋理想與意義的過程，在進入戶外探索教育機構之前，「我是想要賺到錢，我其實就是想要一份賺錢的工作。」(G-458)，然而，進入戶外探索教育機構這個計畫環境後，他的價值觀開始轉變：「對，但進戶外探索教育機構之後，受到那邊文化的薰陶，才覺得有目標、有理想是重要的，

而有沒有賺到錢，好像是其次…其實大家都沒有很有錢，但是做自己喜歡的事，這件事很重要…就是好像做著一份自己喜歡的工作，可以做一輩子就好了，就是錢，只要夠自己吃飯，這樣就好了。進戶外探索教育機構之後這樣的想法，就是受到那種環境薰陶的。」(G-464)。



這份在戶外探索教育機構建立的理想性思考，進一步影響了他後續的生涯抉擇，因為在那學到的觀念與理想，以及對社會責任的思考，讓他決定從軍：「會入伍的決定，其實是因為戶外探索教育機構談了這麼多，其實在戶外探索教育機構工作學到的很多觀念都是好的，就是理想跟去了解事情的，或是一些概念跟理想…可是自己好像對這個社會沒什麼幫助…所以後面才決定去從軍，這樣，就會想說從軍可能沒有太有幫助，但起碼對社會應該比較沒有壞處，或是幹嘛之類的，就往這個方面去。」(G-540)。對阿志而言，參與計畫不僅是他職涯選擇的轉捩點，更是價值觀重塑的關鍵時期，讓他從單純的經濟需求，轉向對社會貢獻與個人理想的追求。他深刻感受到計畫與過程中獲得的幫助對他意義重大，「我覺得是因為以前受過太多幫助了，真的啦。一路上…你看像在戶外探索教育機構那 4 年我覺得受很多很多人的幫助跟很多人很多的包容，然後在學園那 1 年也是受很多人都花了很多時間跟傾聽」(G-567)。

因此，職涯探索計畫透過提供特殊的職場體驗如禮儀公司的生命教育與富合理性的環境薰陶如戶外探索教育機構的團隊文化，確實能夠引導青少年超越單純的經濟需求滿足，進而思考就業並不只是找一份餬口飯吃的工作，並從而思考經濟之外的就業意義、從而珍惜生命，並對個人價值觀進行重塑與提升。對這些青少年而言，他們慢慢從找工作到職涯發展的轉變，正是計畫對於參與者生涯發展所產生的最大意義與價值。

五、重返校園學習

職涯探索計畫不僅在職涯方向和技能上對參與者有所啟發，對於部分青少年而言，計畫的經驗或在計畫中萌生的想法，也成為他們後續重返校園、選擇完成學業，取得學歷的重要契機或動力。



小青在高中時期在學校時就對未來感到迷茫，認為「那我高中畢業到底要什麼，所以會覺得好像沒有念這個高中，好像其實也沒啥」(A-107)，在參與計畫並與研究者（當時的社工）互動後，她受到了啟發，立下了成為社工的志向，在「課程結束後」(A-111)，進而決定重拾學業：「所以我一直講說，那我想要做跟研究者一樣的社工，對，所以才想說不然就去回去念高中、念大學。」(A-107)，才真正下定決心要繼續念書，最終，小青也確實按照這個目標，在計畫結束後先短暫就業，然後重返校園完成了農校的日校學習，並進入大學社工系學習，取得大學學歷。

大D在計畫結束後，選擇了半工半讀的結訓方向：「結訓的那個時候就是跑去念高中啊，我又重新，就是又回去讀書了。」(B-120)，他白天上學，晚上則到便利商店工作，他覺得過程非常辛苦，「很累，在學校都在睡覺，然後白天在學校都在睡覺。」(B-136)，但促使他堅持下去的原因，部分來自於「家裡吧，長輩就說最少高中要畢業啊，我自己也覺得說，好像高中畢業，會好一點。」(B-138)，最終，他也成功地「把高中念完了。」(B-142)，並在之後曾就讀技術學院才發現自己不喜歡念書，他與小青不同的是他完成學業的原因是來自於家庭給的觀念，加上自己對於目標的規劃與堅持，研究者於訪問時回饋：「我覺得你進來之前就已經蠻明確的，有一個目標，然後你離開的時候，計畫對你來講是幫助你去完成這個目標的一個工具，或者是一個方式。」(B-1789)，大D也非常同意。

阿紅與大D也很類似，同樣在參加計畫前便有重返校園的規劃，參加計畫是為了度過等待開學的時光：「所以我那時候本來就有計劃，他一定要到明年的6月，因為9月開學你才能再重讀，所以這一年是空窗期，所以就參加這個計畫，後面9月我就繼續讀夜校。」(C-65)，對她而言，完成高中是既定的目標，而對於唸大學的動力與價值，則是在婚後受到先生影響才更確認，「念大學是對的，沒有，是跟我老公結婚之後確認的。」(C-627)，因為先生「帶我看到現實的世界」(C-629)，她也從更現實的角度思考學歷的意義，認為「我不想要一直在底層，人家說貧窮會複製」(C-642)，並且體認到「進步，因為你不學習，你就只能用舊的東西，很

容易被人家超越。」(C-360)，她也反思，若沒有計畫的引導，原生家庭背景限制了她的視野與發展：「就會覺得像我們這樣子的家庭，你學歷又不高，就會不敢想…我可能做的工作是洗碗勞力的…可是有，我覺得讀書是一個，你看到人家有不一樣的想法…就不會說讓自己一直在那麼底層，你的想法、思想，就以為就你只能這樣，沒就像井底之蛙了，你沒看過外面的世界，就認為永遠都是這樣。」(C-608)。

H.選擇在軍中補足學歷，主要考量是軍中制度的轉變以及對個人升遷的助益，他說明決定回去念書的原因是：「因為那時候我們軍中的制度有改，因為我們那時候國中畢業生沒升高中的，現在都是高中，而且高中才可以升士官，對，所以也沒事就去補一補加減這樣子。」(H-909)，同時也坦承「也是為了升遷啦，對。」(H-912)對他而言，在營期間完成高中學歷是一個務實且對未來發展有利的選擇，「也可以啊，因為當兵唸書也滿涼的。」(H-916)。

阿志則是與前幾位都不同，是在體驗與留任後的戶外探索教育機構中，對學歷重要性的體悟，他在與研究者討論學歷時，引用了過去同事的觀點：「學歷不重要，像誰沒有讀大學，誰也沒有讀大學，可是當你是1個平凡人的時候，當你今天面試時，HR你要認識這個人，你學歷就是1個很基本的，它是1個門檻…所以你去讀大學的好處，就是起碼你有站在跟別人一樣的起跑線點上」(G-1311)，他非常同意同事的觀點，若沒有任何背景下：「可是你當你是普通人，別人要面試你，就是看履歷(學歷)。」(G-1333)，這些對話也反映了他在一開始加入計畫時的困境：「剛剛開始去，然後人家問你說為什麼想來當引導員，後來才發現進去，好參加完計畫，發現自己跟裡面的人程度落差太大了，起碼人家有大學畢業，我一個國中畢業進去，所以那個在裡面會自卑，那個環境根本，根本不會說什麼自己很厲害，或是幹嘛，我只是覺得很自卑，就是我只是靠了一個剛好人家的，這算人家的愛心嗎？或是什麼之類的，算一個合作計畫，然後我就在裡面。」(G-5)，即使在看似不強調學歷的環境中，學歷卻作為一種基本的入場券或起跑線的現實考量，也促使他看待學歷必須要有所提升的看法，甚至行動，而他也在從軍之前完成了高中夜校學歷，也讓後續的從軍的職涯發展更順利。

綜合這些經驗，職涯探索計畫在不同程度上對參與者的學歷提升產生了影響。無論是計畫直接啟發了升學目標如：小青，提供了半工半讀的過渡支持，如：大D、阿紅，或是後續因應職涯發展需求，如：H.、阿志而完成學業，都顯示了計畫經驗與他們對於就學提升學歷這件事上，有了很大的關連與啟發。

更進一步地說，從這些受訪者的身上可以發現，他們並非從一開始就放棄學習或者忽略學歷的重要性，而是在原先的學習環境下，經歷了深刻的挫敗經驗，使他們無法感受到學習的樂趣與價值。職涯探索計畫的介入，正提供了一個關鍵的契機，讓他們得以跳脫原有的負向循環，重新看待學習與學歷的意義。他們不再是為了符合社會或家庭的期待而盲從地取得學歷，而是開始更深刻地反思：「自己想學什麼？為何需要取得這份學歷？」無論是為了實踐助人理想（如小青）、符合職涯升遷的務實需求（如 H.），或是為了獲得與他人公平競爭的「入場券」（如阿志），這份在計畫後重新建立的學習動機，都更貼近他們真實的生命需求。這也使得他們後續所取得的學歷，能夠真正地與個人職涯發展相結合，成為幫助他們增加就業力、成就未來的堅實基礎。

參、計畫社工的長久陪伴與支持

在職涯探索計畫中，社工的角色不僅是課程的執行者，更是參與者在迷茫與探索過程中的重要陪伴者與支持者。這種支持不僅體現在計畫期間的即時引導，其影響更往往延續至計畫結束後，成為青少年生命中一段深刻的連結。

一、計畫期間社工的支持與引導

（一）協助討論分析現況與決策

在計畫過程中，當青少年面臨職場選擇或適應困難時，社工的介入與討論往往能提供關鍵的協助，H.在家樂福的職場體驗時，當時他感到工作內容「很無聊，沒有事情做，又裝忙…然後也沒有人理你，就被罵了。」(H-680)，甚至「無緣無故被罵」(H-683)，讓他覺得「不能再這樣下去了，我要趕快離開。」(H-685)。他提到，正是與社工「很認真地討論過，要不要繼續留在家樂福這件事」(H-669)，最終才促成了轉換到農機行的決定 (H-671)，社工也透過每週的班會課 (H-673，

H-674) 或個別的討論，社工協助青少年分析職場狀況，釐清個人感受，並支持他們做出更適合自己的選擇。



（二）提供具體的支持

對於許多來自資源相對匱乏家庭的青少年而言，計畫中的社工也扮演了為他們爭取權益、提供實質支持的撐腰角色，阿紅認為計畫讓她「知道我們可以有自己的權利，你可以去要求，對，而且一開始是你們，後面就有人在撐腰，你就會不怕…我覺得這計劃好的就是，你有撐腰，你幫一些在沒有那些環境下的小朋友，知道你自己是可以有自身的權利…所以我們就當你們在引導，我們的時候就會知道說，其實你有自己的福利，勞基法是什麼，不要被剝削，就不會說讓自己一直在那麼底層」(C-608)，「因為我覺得如果沒有這些人像你帶領，像我們這樣子很貧窮的人，還是環境不好的人，你沒辦法知道，其實還有不一樣的東西…有社工真的是很棒，這樣才會知道（該怎麼做），他們才會啓動。」(C-815)。

綜合所述，社工在此所扮演的「撐腰」角色，其意義不僅在於解決當下的勞動爭議或權益問題，更深層的價值在於一種「賦權」(Empowerment)的過程。透過社工的示範與引導，讓這些在原生環境中可能較為弱勢、不敢發聲的青少年，學習到如何認識並主張自己的權利。這份經驗幫助他們建立了「原來我可以為自己爭取」的信心，並打破了「只能一直在底層」的無力感。這種對自身權益的覺察與勇於發聲的能力，是他們在離開計畫後，能以更平等、更有自信的姿態面對未來職場挑戰的重要基礎。

（三）陪伴與建立信任關係

社工在計畫中以尊重、不強迫的態度與青少年互動，是建立信任關係的重要基礎，小青這樣看待社工跟他工作時面對問題時的反應：「我知道啦，好像也還好，因為你不會逼我做選擇啊，你也不會跟我說，這樣子才是好的，這樣才是對的，對啊。也只是給我意見，讓我自己決定的，所以好像也沒有，有嗎？我有跟你說過，我有壓力嗎？沒有吧，沒有，有我就不會找你了嘛。」(A-1411)，她也對比，從他所看過的社工中，有些社工：「很有目的的接近你嘛，就是要完成，他的功課…

就會有一種被強迫的感覺，就會不舒服，可是你好像沒有不會有這樣子的感覺。」

(A-1446)，阿紅也跟小青一樣，能夠分辨社工的真誠與否：「好社工很少，有一般領薪水的社工，你知道我在說什麼嗎？我只做我的事情，小朋友有事再講，我按表操課，有簽名就好…這就叫做領薪水的社工，跟你真的是想要幫助小孩子的社工不一樣。」(C-1430)，這種真誠的陪伴與尊重，使得青少年更願意敞開心扉，也為後續的長期支持奠定了基礎。

二、計畫結束後，社工支持的延續與深化影響

一、長期追蹤與情感支持並成為榜樣

社工的支持並未因計畫結束而中止，反而展現出長期的追蹤與關懷，研究者(當時的社工)與小青的互動便是一例，研究者訪談時與小青說：「我知道你回去唸書我覺得很好，我記得我們因為我們我跟你是一直都有保持聯絡，我覺得很好，我覺得念完很ok，我記得到後面要考試的時候要填大學，還考試還有一些，就其實我們其實一直都在討論這個事情。」(A-145)，小青也回應「對。」(A-146)。這份長期的連結與討論，不僅給予小青情感上的支持，更啟發了她的職涯方向：「所以我一直講說，那我想要做跟研究者一樣的社工，對，所以才想說不然就去回去念高中、念大學。」(A-109)，阿紅也呼應了這份感謝，認為若沒有社工的帶領，像她們這樣資源不足的人很難看到不同的可能性，「因為我覺得如果沒有這些人像你帶領，像我們這樣子很貧窮的人，還是環境不好的人，你沒辦法知道，其實還有不一樣的東西…有社工真的是很棒，這樣才會知道(該怎麼做)，他們才會啓動。」(C-815)。

二、在人生重要階段或遭遇困難時的求助對象

計畫中建立的信任關係，使得社工成為這些青少年在計畫結束後，遇到人生困境或對未來感到迷茫時，仍願意尋求協助的對象，阿志在學園畢業後不知道要做什么時，是學園社工幫忙他找工作「我的第一份工作是那個…我就在旁邊跟他喇賽，說我畢業了，我不知道要幹嘛，也不知道要幹嘛，然後他就打電話去問，然後我就去做。」(G-329)，即便成年後，有時仍會因生活不穩定或遇到困難而聯繫過去服務的社工：「我跟他們聯絡的時候，有時候常常是自己遇到問題了，卡關了或是不知道要幹嘛了，然後打電話去聊一聊，就是幹嘛，可能常常會有撐不下去

的時候，所以這是我的狀況。」(G-4)。



佳恩也深刻體會到社工在其生命歷程中的重要性，當研究者詢問他社工們(計畫社工與機構社工)對他有沒有幫助時，她感性地表示：「幫助有，剛剛去聊的過程當中才知道你們在我們背後付出些什麼，有很感動，會覺得自己如果人生當中沒有遇到你，對，我沒有辦法就是應該是也沒真沒有辦法想象那我會變得怎麼樣…我覺得這是一件很棒的事情，我不希望他中斷，因為我相信在未來的時間裏會有更多需要幫助的孩子」(D-989)。

綜合所述，職涯探索計畫中的社工，或是指引青少年進到計畫的社工，無論是在哪一個階段，能給予青少年在計畫期間提供的即時分析、具體支持與陪伴，還是在計畫結束後延續的關懷、引導與資源連結，都對這些青少年產生了深遠的正面影響，成為他們生命中重要的支持網絡與成長助力。

第四節 跨越目標的影響力：當生涯計畫成為生命故事的一部分

在前一節探討了職涯探索計畫為參與者帶來生涯與職涯的多重意義後，本節欲進一步深究的是，計畫中所包含的具體協助措施或特定經驗，如何在他們離開計畫後的漫長歲月中，至今仍持續地發酵與轉化，最終沉澱為對其現今生活具有特殊貢獻及獨特價值的養分，這些影響往往已超越計畫最初設定的就學或就業目標，而是內化為參與者生命敘事中不可或缺的一部分，賦予其力量與視野，透過服務使用者的回顧與反思，我們得以看見這些深遠影響如何具體體現在其人生歷程中，並賦予其不同於以往的視野、信心與行動力。

壹、生命的轉捩點：開展視野、走出負向循環

職涯探索計畫對於許多曾經身處困境或迷茫的青少年而言，不僅僅是一段經歷，更可成為他們生命中一個重要的轉捩點，幫助他們看見不同的可能性，進而有機會離開或擺脫原有的負向循環。

對阿志而言，參與職涯探索計畫及後續在戶外探索教育機構的工作經驗，最核

心的意義在於：「他打開了我的眼界，就是很多時候我們困在自己…可是困在社區裡，真的不知道要幹嘛」(G-5)，在參與計畫前，他的生活與工作選擇相對受限，「在萬華，其實萬華的工作就是那幾種，要嘛就是打工要嘛就去市場…我在混的階段，其實就是最底層矮驛子那個，我幾乎沒賺到什麼錢」(G-5)，計畫提供了一個機會，讓他跳脫原有的社區與階層限制，「就是看的比較廣，對，就是不會只有在社區裡面」(G-5)，即使計畫本身沒有教他非常明確或能吃飯賺錢的技能，但這種視野的開闊，以及在計畫中撐著撐著並慢慢學習的過程，讓他得以改變現況視野，走向不同的發展道路。

小青對於職涯探索計畫的介入，認為幫助她避免陷入更為負面的生命軌跡，她在與前男友交往的過程中，經歷了頻繁的吵架與肢體衝突，「他又會動手打我，對，打我或罵我」(A-156)，「動手的這個問題是我心裏的疙瘩」(A-535)，她回頭評估當時的他，覺得若沒有後來的轉變，「這樣下去我搞不好就會變成家防中心的個案。」(A-585)，研究者又詢問如果沒有參與計畫，是否會回去復學時，她肯定地回答「不會。」(A-2620)，並設想沒有去復學後，自己可能的未來是：「我就要談戀愛，可能就結婚生小孩，再被打，社工就來，然後我就打離婚官司爭取小孩扶養權。」(A-2622)，這段描述突顯了計畫如何中斷了她原先陷入的負向情感與生活循環，引導她走向不同的發展，進而重返校園並成為社工。

阿紅也認為，計畫提供了一個重要的契機，讓她得以不受限於原生家庭貧窮匱乏的背景與帶來的限制與負面循環，她覺得：「受助童也是一個角色的問題…之前就過年的時候，我們就吃人家剩菜，就別人會打包好菜給我們，你知道我那時候講給我老公聽，他說這麼可憐。可是當時我不覺得可憐，而且我還會有一個行為說，可能我吃沒吃完，我打包給別人吃，別人說你應該要給完整的，不可以這樣，我想說好喔，可是事實上社會是不能這樣子的。可是我們以前都被這樣子教育給奇怪了，後面才知道，原來這樣是有點苦（家境）。」(C-1552)，受助童的角色與家庭教育，讓她覺得這都是習以為常，直到後面有了家庭後，她回頭看才覺得這樣的背景原來代表著辛苦，她將計畫視為：「第一個比較正常的社會學分…先讓我認識職場。對，覺得原來我是可以有資格做這樣的事情，不用說是低人一等」(C-463)，她覺得若沒有計畫的引導：「像我們這樣子的家庭，你學歷又不高，就

會不敢想…我可能做的工作是洗碗勞力的，而且是最低，比較低底層的那種工作」(C-608)，計畫讓她看到對於未來對平等可以有不一樣的想法，並了解到可以爭取自身權益，「不會說讓自己一直在那麼底層，你的想法、思想，就以為就你只能這樣，沒就像井底之蛙了，你沒看過外面的世界，就認為永遠都是這樣。」(C-608)，研究者同樣問到如果沒有計畫，她會如何，她說：「我會一直做很底層的事情，沒辦法往上做。」(C-1418)，對她而言，計畫是「社福機構給我們的機會，讓我們越往上走。」(C-865)，幫助她離開了貧窮循環與底層限制。

貳、不只是就學或就業：職涯介入的深層生命價值

職涯探索計畫的深層意義，往往超越了協助青少年達成表面的就學或就業目標，透過計畫中常設的班會課程與個別會談等機制，參與者獲得了寶貴的反思機會，在此過程中，他們可以重新檢視個人在職場上面對問題時的反應模式、共同探討有效的解決策略，並逐步釐清自身內心真正在意的價值與需求，這種由計畫引導的持續反思，不僅幫助青少年習得具體的應對方法，更重要的是，內化為一種可遷移的能力，使他們在後續的人生旅途中，能更清晰地辨識個人的核心價值，確立更符合自我期許的長遠目標，從而體會到超越功利性成就之外，找到屬於自我的那個生命意義與價值的關鍵字。

一、家人帶給他們的責任感

家庭的建立與子女的誕生，往往成為個體生命歷程中重要的催化劑，促使其在生活態度與職涯選擇上尋求更為穩定與長遠的發展，多位受訪者的經驗均反映了這份因家庭角色轉變而帶來的成長與承擔，阿紅說有了孩子之後，身為家長的角色讓她開始對未來有更多的思考與規劃，「沒有，有小孩之後，我覺得只是你是一個家長的角色，你會去想蠻多的。」(C-362)；同樣地，阿盧也將後來工作的穩定，歸因於家庭的責任，「我後面是因為家庭吧，有老婆，有小孩，對。」(F-800)，對他而言，家庭的建立意味著需要更穩定的經濟來源與生活模式，這也促使他在職涯上做出更為長遠的投入，現在的工作也做了十年之久；H.也呼應了此點，當被問及為何能一直穩定時：「後面會拉，因為走到這裡自己都有自己的家庭了。」(H-466)，他解釋穩定是：「對，就大部分就是家庭，很少部分可能是之前渾渾噩噩的撐過來的。」(H-468)，家庭的責任感是他擺脫過往不穩定的生活狀態，轉而

「總是要回歸吧」(H-470)，於穩定生活軌道的主要原因。

對於大D而言，家庭的建立，特別是孩子的出生，深刻地強化了他的責任感，並成為他追求生活穩定與積極面對困境的核心動力，為了迎接新生命的到來並考量家庭經濟，大D決定搬回原本的家中，也代表他必須要把工作辭掉回到老家重新找工作：「我老婆懷孕了，我覺得那一份薪水，然後我還要在那邊租房子，然後台中的開銷讓我覺得說好像有點，太硬了，我就會選擇搬回去老家，就可以少繳一份房租，對。」(B-1006)，他將家庭需求置於優先，願意為了減輕經濟負擔而調整生活模式重新找尋工作，然而，搬回老家後，阿嬤與媳婦間的相處問題成為新的挑戰，儘管大D嘗試溝通：「我是有一直跟我阿嬤溝通，我都好好的說，但是我講的好像沒有用一樣，第二天他還是一樣…我明明就有好好講啊…為什麼還是這樣子。」(B-1247)，為了保護自己的小家庭，特別是考量到妻子的感受，他毅然決定再次搬遷，這次選擇搬到太太的娘家，並獨自去面對與自己原生家庭長輩的壓力與溝通：「他們就是第二天早上…看到我的東西就都說就從樓上幫下來，然後上車…我就說喔，阿嬤我有跟你講啊，只是我不知道為什麼，講得好像就沒有任何改變，讓我覺得我不想要在這個裡面，對啊，我被夾在中間，我很累，這是我從小長大的環境，但是我老婆不是啊。然後我就想，不然我來這裡好了，就是變成反過來，就是我老婆要長大的環境他沒差，然後讓換我來承受那個壓力。」(B-1234)，

除此之外，他也必須要面對來自於老婆娘家的壓力，但這個決定充分展現了他為維護核心家庭和諧所做的努力與承擔，也因為他擁有自己的家庭和孩子，也重塑了他對婚姻關係的看法，他覺得維繫家庭的不易，並強調解決問題的重要性，而非輕言放棄：「像我現在結婚有小孩，我不會隨便的，就會跟我老婆說要分開或離婚之類的…我們吵得再凶，這個都不能講出來，對啊我們要想辦法去…把問題解決，而不是去解決有問題的人…但是這不是解決問題的方法。」(B-171)，成為父親的角色，也讓大D的生活態度從過去的隨便，轉變為更具責任感，「就對小孩子責任吧，我以前比較隨便，我自己餓肚子沒差，沒工作就算了，我自己餓而已，但是現在不是，有小孩子要養啊，所以我就會就是假如說今天下雨沒辦法工作靠北怎麼辦，也沒有魚可以釣，起碼釣魚我還有魚，可以帶回來給他吃。」(B-227)，這份對孩子與家庭的責任感，成為他持續工作、努力維持生活穩定的

重要驅動力。



二、與原生家庭和解並重建關係

大D在成長過程中，對於父母的離異，特別是母親的行為，曾抱持著相當負面的看法：「影響蠻大的，他們會離婚的原因，是因為我媽討客兄。」(B-165)，大D使用了討客兄的負面名詞，又說到：「那時候我就很很討厭我媽吧，因為那個時候我會覺得說，那個時候當初的那種情況，都是他造成的」(B-182)，這份長久以來的芥蒂，使得母子關係疏離，即使中間母親嘗試把他帶到外縣市生活，他仍無法適應，後續再返回老家，在他青少年時期這樣的和好完全不可能，然而，在他長大成人，特別是自己也組建家庭、有了孩子之後，他的心境開始轉變：「然後後來長大，有小孩，有老婆後，就比較釋懷了，所以到就是這幾年我都會回去找他。」(B-182)，這個釋懷的關鍵，在於角色的同理與對親情的體認：「對，有小孩後我自己比較會想，畢竟是，我自己也有小孩，我自己當爸爸了，所以我覺得好像就是他們也會這樣想，就是小孩子都沒辦法原諒，不來看或是不把孩子帶來給我看之類的，我會覺得說好像很可憐耶。今天如果是我看不到我女兒，我也覺得很難過，對，所以我會把我的小孩子抱回去給他看，然後我順便讓他看看我這樣子。」(B-186)。

這段和解的歷程並非一蹴可幾，而是經過長時間的沉澱與思考，研究者問及：「所以你就讓自己跟他和好，這個歷程應該走很久，你想很久了？」(B-199)，大D回應：「我想很久了，從我這要一路算下來，要從國小一路一路到現在，不然怎麼講，那個時候我有想過，就是一輩子都不要去找她了，後來我還是想想，好像這樣不對，我自己也是當父母了，看不到小孩好像很難過。」(B-200)，最終，他選擇了修復關係，主動帶著自己的孩子去見母親，「對，我把小孩子抱回去讓她知道她當阿嬤了。」(B-204)，而母親的反應也是正面的，「對，他蠻開心的，還蠻喜歡的…他對我女兒很好，三不五時就寄一堆衣服啊，什麼的玩具衣服的」(B-206)。

當被問及決定與母親和好的最主要原因時，大D毫不猶豫地回答：「我的孩子。」(B-223)，他覺得是為人父母後的心境轉變：「對啊，我有小孩了，我就會

想說我爹當初要生我的時候是什麼想法，為什麼我現在生小孩子的時候，會有像他那樣的想法。」(B-268)，同時，在與母親和解後，他們選擇了不再糾結於過去的種種，「我們都不會再說這些了，就不會再講過去了，只會講現在過的怎麼樣，過去就是過去，他那個時候也年輕啊。」(B-192)，大D也開始能從更成熟的角度去理解母親當年的處境，「阿她那個時候很年輕阿，她18歲生我…對那時候是不是很年輕？超年輕，比我现在還要年輕…我現在年紀比她當時的年紀，還要大了，我還不會想嗎。」(B-194)。

雖然這份和解的觸媒是孩子的出生，但若回溯其生命歷程，職涯探索計畫在其中扮演了不可或缺的「穩定基礎」與「賦能」角色，正是因為計畫的介入，讓當時在求職路上處處碰壁的大D，有機會進入一個相對穩定、有規範的職場環境，嘗試從計畫裡找到興趣，由任務體驗中並建立起責任感與自信心，讓這個從迷茫少年到一個有穩定職涯規劃的成年人的轉變，為他日後有能力建立自己的家庭、並以一個成熟的「父親」視角去重新看待、同理自己父母當年的處境，奠定了穩固的基礎。

大D的這段歷程經驗也顯示職涯探索計畫的成效，有時並非直接體現在職涯本身，而是透過協助青少年建立穩定的自我與生活，間接地賦予他們力量，去修復生命中其他重要的關係，進而達到更為整全的生命轉化。

三、找到愛的定義

研究者提出詢問，問佳恩在生命歷程中，他一直在追求些什麼，她說：「你說我在追求的，我覺得我就是追求一個愛。」(D-746)，這份對愛的執著，來自於青少年時期對自身身世的衝擊性認知：「應該是說，是從我叛逆的時候，我還沒進機構前，我發生了那個，我知道我不是我的家人親生的孩子這件事開始，對，我感覺我被衆叛親離，其實根本就沒那麼嚴重。」(D-785)，這個發現讓她感覺「你們對我的愛都是假的，我要去從外面的人尋求這份愛」(D-789)，在向外尋求愛的過程中，佳恩曾將愛與物質付出錯誤地連結起來：「我其實一直覺得，這件事情是我自始至終，沒有辦法去化解的，不知道講化解對不對，我會發現，從我未成年到我現在成年，我一直得我追求的是愛，可是這個愛我自己是知道，我不能一直要從別人身上索取，我是需要自己建立出來。可是我覺得在這個過程中，我會對金

錢有那麼大的，那麼大的風靡，可能是因為我在這個感情當中，我真的找不到所謂的愛，所以我必須要把自己包裝很好看。可是這個包裝的前提是需要有錢。所以我到現在，真的到目前為止，雖然他爸爸不說以外，我基本上這樣子，每一任下來我，大概含他爸爸只有 3 人，是不需要我用金錢去資助，所以我覺得，我的愛好像太多的變成建立在金錢之上。」(D-747)，這樣的模式並未帶來真正的滿足，反而使她陷入了反覆的情感挫敗：「對，可是近年來已經有在重新整理這段思維，因為我覺得我一直是建立在我需要賺錢，可是後來才發現自己為什麼我一直要不斷地去人家身上索取這份愛，而不是自己。因為我自己沒有辦法懂得怎麼去愛自己，所以我會一直有一個愛不滿愛不滿的感覺。對，可是這個愛不滿到後來就會發現，我的無論是感情還是婚姻一直在跌倒一直是在同一個狀況，同一個問題，不斷的一直去發生。我是去年還是前年陪完他那 1 年以後。對，反正我回來等他一兩年，其實也算是人生的另外一個低潮，重新整頓自己，換一下思維，就我說現在會比較想要賺錢，沒有再有結婚生孩子的想法。」(D-756)，因缺乏自我關愛而導致的愛不滿狀態，以及這種狀態如何在她的親密關係中形成一個不斷重複的負向循環。

與大 D 同樣，當孩子出現在佳恩的生命中，出現了那個理解愛的轉捩點，當研究者提及：「所以你已經過了那個追求愛的歸屬感。」(D-762)，佳恩肯定地回答：「對。」(D-763)，而這個重要的思維轉變，她認為與孩子有密切關係，研究者進一步詢問：「這跟他有關係（孩子），還是你的思維改變。」(D-764)，佳恩回應：「會，這對他有影響。因為他，他影響我比較多的原因，是因為我從他身上看到的，當他是一個充滿愛的孩子的時候，他是被愛的，他感受到他自己被愛的時候，其實他在對任何人他都能，我要怎麼講看到的感覺，就是我覺得它影響我的，就是我就是一個充滿愛的孩子，你不需要太多的你。」(D-765)，她更從孩子身上看到自己過去的影子，並反思了愛自己與給予愛的重要性：「我就在他身上看到我自己的影子，所以我就會回歸說，我是一個做媽媽的，難道我不能把這份愛給他，讓他去滿足的嗎？所以但是這個前提是我要先懂得愛我自己。」(D-768)

在一次個人極為低潮、藉酒消愁的日子裡，正是孩子無心的、充滿愛的舉動，讓佳恩深刻體驗到無條件的愛與被愛：「我回來那 1 年剛好遇到一個波折，真的，

那個是我人生當中我說我怎麼會這樣子，那一個時候我不斷的酗酒，我酗酒蠻嚴重，我基本上每天都在醉，可是還是每天早上起來要上班，還是在醉。有一天晚上我好像是回家，他突然間起來，我在我哭，那時候他就抱著我，就這麼拍的，就像我這樣拍拍的，對，就那個動作讓我覺得，哇，我是被愛的，對，我是被愛的，我只是一直把這個愛專注在別人身上，但是其實有一個真的是他無條件愛我，他不用再怎麼樣，他沒有想要在我身上索取些什麼，我們就只是愛彼此。對，所以那時候我看到他這樣子，再加上他後來的改變，我才覺得我好像不應該一直這樣子。對，我需要我需要給他的是，我愛我自己把我自己照顧好，他才可以感受到安全感。對，我最後是這樣子的。」(D-776)，這個時刻，成為她對愛與自我價值認知的重要頓悟點。

經歷了深刻的自我反思與孩子的啟發，佳恩體悟到家人對她從未改變的愛。她說：「就是我的家人，也一樣愛我，我是從這樣子變成到現在這樣，可是最終我發現到，他有了以後（指小孩），我才發現到，我的家人從來沒有放棄過我，不管再怎麼壞、再怎麼可惡，再怎麼幹嘛幹嘛，我那時候我的家人永遠都是，你回家那就回家了，不會因為我在外面做了什麼事情，回家還繼續罵我。對，所以就是那樣我纔回過頭去想，我一直都是在一個愛的環境下長大。對，我甚至連變壞的時候我還是在愛的環境下」。(D-820)，這份體認讓她開始反思自己過去到底在追求什麼？並決定停止過去那種不斷向外索取愛的模式，「我才說我一直在感情當中發生一些一直在重複的事情，一直在重複，所以後來才應該是我覺得應該像是這個答案。都在都在，我不要再去追了。」(D-841)

乍看之下，這段深刻的個人內在轉化，似乎與職涯探索計畫的關聯性較弱。計畫並未直接教導她如何去愛，也無法立即解決她深層的創傷。然而，若仔細檢視其生命脈絡，便能發現職涯探索計畫在其中扮演了不可或缺的關鍵角色。計畫提供了一個重要的「轉捩點」，將她從安置機構中不穩定的逃跑與反抗循環中拉出來，進入一個需要規律與責任的職場（禮儀公司）。這份長達九個月的穩定工作經驗，不僅讓她得以離開安置機構，更提供了一個得以喘息和沉澱的空間，這是她後續能夠開始深刻反思個人生命課題的基礎。

其次，計畫中的特殊職場體驗，間接觸發了她對生命核心價值的思考。正如佳恩所言，在禮儀公司直面生命的脆弱，讓她學會「更珍惜我的生命」、「更善待

我自己，更善待我身邊的人」。當她開始思考生命的重量時，自然也會反思人與人之間最核心的情感連結「愛」。可以說，計畫透過這個特殊的安排，為她提供了一個非預期的、關於生命與愛的「震撼教育」。

最後，計畫幫助她建立了最初的自我效能感。佳恩在後續遇到困難時，仍會用「16 歲我都能挺過來，我都能做出一個成績，為什麼我現在不行」來激勵自己。這份在計畫中建立的「我能夠做到」的信念，是她日後學會「愛自己」、不再僅依賴他人肯定來獲取價值感的基石。

因此，職涯探索計畫的角色，並非直接教導佳恩「如何去愛」，而是透過提供一個穩定的場域、一次深刻的生命衝擊，以及一份得以肯定的自我價值感，創造了讓她日後能夠開始自我療癒、並最終找到愛的定義的必要條件。這也深刻地印證了，職涯探索計畫的真正價值，往往超越了表面的就業目標，而是能深刻地觸動並轉化參與者的內在生命。

第五節 對職涯發展計畫的建議

經過前述對於研究參與者生命經驗、計畫意義與特殊價值等多個層面的深入剖析後，本研究的最終一部分，將彙整這些「過來人」基於其親身參與職涯探索計畫的寶貴經驗與體悟，對未來類似職涯探索計畫的設計與執行所提出的具體的建議，這些源自服務使用者真實經驗的建議，是對過往計畫實施的真實反饋，更是未來計畫優化、使計畫能貼近並回應弱勢青少年實際需求的重要指引，以下將就計畫的持續價值、內容與職種的調整、職場體驗的優化、團隊互動的強化，以及社工角色的權宜拿捏等面向，呈現研究參與者所提供的看見與期許。

壹、此計畫具備高度價值，建議持續辦理

研究者在進行訪談的最後階段，均會詢問研究參與者對於過去參與的職涯探索計畫有何建議，並簡述了目前類似計畫的狀況，如宜蘭與花蓮的承辦單位紛紛退出，主因在於社工的職業疲乏或很難找到需要的青少年等發展困境，令人鼓舞的是，八位受訪者均一致表示，計畫對他們個人而言是有實質幫助的，並給予計畫高度的正面肯定，他們普遍認為這類計畫具有不可取代的價值，應該要持續辦理下去，因為這些計畫對他們的生命確實產生了深遠的影響。



小青便直接表達了對單位不再承接計畫的惋惜：「我覺得那個計畫你停掉很可惜。」(A-2269)，她認為計畫的影響是需要時間發酵的，「可是也許當下沒有，但是時間發酵還是可以有一些什麼，我覺得。」(A-2276)，對她而言，計畫的意義不僅是表面的就學或就業目標，更重要的是過程中的學習與成長：「即使我最後的目標並不是這三個方向，可是我可能在過程當中我還是學習了其他的東西…可能是技能，也許是與人相處的方法，或者是溝通能力…而這計畫看起來還是有它的必要性，它帶來的比那三個最後的目標還來得多。」(A-2252)

阿紅也從自身經驗出發，肯定了這類計畫對於資源匱乏者的重要性，她甚至認為研究者邀請她分享經驗「都算是做功德，因為我覺得還是有很多人需要被拯救。」(C-1148)

阿志在回顧整個計畫對其生涯的影響時，也給予了正面的評價。當研究者詢問：「我們剛剛講了這麼多的例子，那綜合來看，你覺得整個計畫，你現在回頭去看，對你的現在的生涯或職涯是有幫助的嗎？」(G-1533)，他肯定地回答：「我覺得有啊，我覺得有，而且都是正向的幫助比較多。」(G-1536)，他也關心計畫是否還在持續辦理：「其實我今天出來前還有看了一下，是不是沒有這個計畫了啊？還是？」(G-1551)

佳恩則以更為感性的方式表達了對計畫及其執行者的感謝與肯定，她深刻體會到計畫在人生迷茫階段所提供的支持與方向：「幫助有，剛剛去聊的過程當中才知道你們在我們背後付出些什麼，有很感動，會覺得自己如果人生當中沒有遇到你，對，我沒有辦法就是應該是也沒真沒有辦法想象那我會變得怎麼樣，你們做的事情是辛苦的，雖然這些不會在短時間內看到成果，對，但是就像我們10年後再見面的時候，可能他的他的成果會是在時間當中細水長流才有答案的。對，我覺得這是一件很棒的事情，我不希望他中斷，因為我相信在未來的時間裏會有更多需要幫助的孩子，所以我覺得現在這個年代的迷惘程度比我們那時候還嚴重。」(D-989)

綜合這些來自服務使用者的觀點回饋，可以看見職涯探索計畫在他們生命中所播下的種子，以及其長遠的正面效益。參與者們普遍肯定計畫的價值，並期待這樣能為迷途青少年點亮方向的計畫能夠延續下去。計畫的成果未必體現在參與者於計畫結束後立即穩定就業或就學（如目前所設定的 KPI），然而，參與計畫本身已在他們的成長歷程中產生深遠的影響與轉變。對於那些曾面臨資源匱乏、幾近放棄學習的青少年而言，這樣的介入協助使他們得以重新與人建立連結，並透過實際參與體驗職場文化與人際互動，獲得超越一般個案服務或學校環境所能提供的寶貴經驗。正因如此，此類計畫的價值並非立竿見影，而是需經時間累積與生命歷程的印證才能真正彰顯。

貳、鼓勵多元職種發展，強化技能訓練與證照考取。

受訪者們在肯定職涯探索計畫價值的同時，也針對未來計畫的內容與方向提出具體建議。其中，對於計畫所提供的職業類別，除了原本的服務業之外，有一部分參與者都期待能增加技術型工作的選項，甚至進一步考取相關的證照，並拓展職種的多元性與廣度，以更貼近不同青少年的特質與需求。

托馬期待計畫可以增加技術類職種的機會，並輔導考取相關證照，他從他的喜歡的職業樣態談起：「我喜歡就是人家都打烊，然後我就去找出什麼原因，引發這問題，或者是做泥作，我覺得可以增加這一部分，因為可能有些學生，他可能真的不擅長服務，但是他可能天賦，在技術工上面，不管是水電泥作啊，而且還可以輔導他們考證照，因為不需要學歷，他們只需要考的證照，我覺得這一個部分可以提出，因為就像我跟我朋友下了班都乾乾淨淨的，但是別人看不出來我們是泥作的，對，因為很多人都認為感覺這個工作好像跟外勞一樣，賺沒有，但現在工那麼少的，而且師傅也都要退休了，對，老的師傅真的蠻多的，對，而且這我們這個年齡段的師傅真的很少，這樣。」(E-1276)，他也觀察到過去參與的梯次中，職業選項過於集中在服務業，「可是職業類別，不知道為什麼我們參加的那一屆，都是服務業，對，我那時候其實很想講，就是種類太少了。」(E-1381)，並強調「都是在服務，技術類很少。」(E-1386)，他認為技術工作的重要性在於對不擅長溝通與服務的青少年，技術類可以很專注：「做工很辛苦，就是做人家不想做的東西，可是你要讓他們學的是，來做技術上的事情，因為有些人，可能平常

平常都散散的，面對人群他也不會講話，可是他可能非常專注，他可能對於貼磁磚，對於焊接非常專注。」(E-1392)，並且「對，而且可以輔導他們的考照，這很重要，不需要學歷就可以。」(E-1399)，因為不用學歷，沒有興趣喜歡念書的，可以提升自己的專業度，甚至到考取證照，在老的師傅退休後，就是一片藍海，能掌握未來發展的機會。

阿盧也呼應了增加不同行業體驗的看法，且從事技術工還是有他辛苦的地方，應該讓青少年體驗，而不是想賺錢就去做技術工，把技術工作想得很愉快或很簡單：「其實有時候，你看禮儀公司那個也只是靠肌肉記憶而已啊，對啊，像你也可以像托馬講的，做泥作啊，各個行業都可以去找個一兩個職缺，讓他們去體驗看看，讓他們知道說，有時候其實並不是他們說的，做工，一定賺錢快。」(F-1388)

研究者在與大 D 的訪談中，也探討了增加技術性職種的可能性：「你會覺得類型還要再增加嗎？就是再多一個技術性的職業類種，不然他們要去工地嗎？應該不太好吧。」(D-1761)，大 D 則點出了現實的考量，認為一般工地：「應該不行，不會有人敢收啦。」(D-1763)，特別是針對未成年的學員，他設想以他現在擔任水電工的案場：「對阿，例如今天你丟了兩個學弟來，我會不敢讓他們工作啊，對啊我應該會讓他們待在一樓，然後拿個什麼，就是幫我管子幫我，就是幫我搬出來，這樣子我不敢讓他們上去了。」(D-1763)，他也肯定研究者所想像的，若是青少年在現場體驗時，他會怎麼指導：「像你講的最多遞料啊，連雜工都很難給他做對啊。因為真的不知道，因為雜工有風險啊。譬如說他檢案場的一些廢料啊是什麼的，那其實你也會怕啊。」(D-1770)，「今天我連電動工具都可能都不敢拿他們對，那我每天都要用，但是我不敢拿他們用。」(D-1772)，即便如此，當研究者再度問他是不是要增加技術類別時，他仍肯定增加技術類工作的方向，但必須要做好相關的說明與安全確認：「對技術又有工作我覺得還蠻棒的，我相信男生應該會蠻喜歡的。」(D-1777)

除了技術業，阿紅則建議計畫可以納入更具挑戰性的工作類型，例如業務型工作，她說：「我覺得你可以加入挑戰性的、業務型的工作，都超挑戰，那真的很挑

戰，我覺得是可以加入這個，讓人家知道你要動腦。你說保險就很動腦了吧。」(C-1225)，她進一步解釋：「所以我覺得業務拉，業務工作可以加進去，而且一定有要有壓力性的性質的，有一點壓力性質的，才會更快播種，我覺得會。」(C-1468)，阿紅的建議與他後來的歷程有關係，若轉化為對與計畫可以對應的，應該為增加有目標設定如業績達標或是加強與人對話的職業類別。

對於進修與證照部分，阿紅則從自身經驗與觀察出發，強調計畫應積極鼓勵參與者持續進修，無論是提升學歷或是考取專業證照，以拓展青少年未來發展的可能：「可是我覺得這個計劃可以多一個會更好，就是你要鼓勵他，要繼續進修，我覺得這個比較難一點點，可是我覺得是有期望的，不要讓他覺得到這個界限，你永遠都只能做這樣的事情，沒有，你還是還可以繼續往上。」(C-620)，同時，她也肯定考取證照的重要性，認為這是一種專業能力的展現，「其實他對自己的求知慾是渴望，或者是可能工作需求，逼迫他要去讀這些東西，但是我覺得是好的，因為就像我們考證照，為什麼要考證照？其實實際操作像開店跟證照的東西，你知道考試考的東西很難吃，你知道嗎？」(C-631)，這段話點出了，即使證照考試內容與實際操作存在差異，但證照本身仍是衡量個人是否達到某一專業水準的客觀標準，或許進修是難的，但可以透過考證照來讓自己獲得外部的認可，即使我們學歷不如人，但大眾會認證照，這與阿志：「我們這張履歷表打開來，你基本的沒有達到，有達到我們再來約後面面試。」(G-1315)，的概念同樣，在他們的建議裡希望青少年可以在計畫後帶著可以的學歷或是社會大眾認可的證照，讓自己被認同。

佳恩也從另一個角度提出了增加職種廣度的建議，認為可以「改善喔？對。不能再多一點訓練站，對，再多一點，可能可以再多個兩三個。」(D-941)，同時，她也高度肯定計畫中像禮儀公司這樣具有特殊性的職場體驗，因其帶來的生命教育意義，認為「對，現在還有跟禮儀公司合作嗎？有禮儀公司我覺得不要拿掉。」(D-957)，當研究者問及原因時：「繼續留着原因是？」(D-958)，她這樣陳述：「我覺得他，我不知道每個人都跟我的題目是不是一樣的，我去看我看到我看到一個大體，我看到那個是阿公阿，其實我的內心是我，到後來我做禮生我都會偷哭，

我還被小老闆念過，他覺得我不專業，可是共感能力太強，我就覺得是說如果他今天是我的家人，我要怎麼去看待這件事情？對，因為我在禮儀公司，因為應該是說我最老是看過那個病死的，也有看過剛生出來就沒有的，我後來有結果也看到墜樓的也有，墜樓是或是 OHCA，所以那時候我就會想到一件事情，是我要怎麼更珍惜我的生命，雖然我現在還是會抽菸喝酒，對，但是我反而從禮儀公司出來以後，我覺得我會更善待我自己，更善待我身邊的人。會去珍惜跟他們相處的那一刻，因為真的是你看那個，說走就走。」(D-959)

H.也認為，計畫在職涯規劃上，應提供更多元的選擇，讓服務類與技術類的工作能相互配合，「我覺得，像以我現在的角度去看了，你們的職涯規劃，我覺得種類，是服務類或是技術類的那種，可以多配合，有些不一樣的選擇會比較好。」(H-798)，研究者詢問：「多一些職種的選擇？」(H-800)，H.強調：「對，多職種。」(H-801)，因為「我覺得這樣大家會比較快找到自己的定位。」(H-802)，而也因為多一些職種後，當遇到不適合的職種，就可以由社工協助處理：「你就會找出比較有問題的職種，再去幫他安排規劃掉，這樣會比較有成就一點。」(H-834)，並且建議在選擇上可以更具彈性，「對，例如有學生說看好那一間，感興趣的，就可以直接去那一間店，但是還是要觀察他的適應能力。」(H-805)

綜合上述建議，研究參與者們普遍肯定計畫中對技術型或具特殊意義職種的體驗價值，並期待未來的職涯探索計畫能夠增加更多元的職業類別，拓展體驗的廣度，提升青少年們的學歷與證照專業，且讓不同特質與興趣的青少年都有機會找到適合自己的方向與位置而不需委屈求全。

參、優化職場體驗的時長與內容

除了增加職種的多元性與廣度外，受訪者們對於如何優化職場體驗的時長安排與內容設計，也提出了具體的建議，他們普遍認為，合理的體驗時間與貼近真實的體驗內容，對於青少年能否從中獲益至關重要。

佳恩首先點出了若體驗時長過短的問題：「這樣你3天5天要幹嘛啊？因為你在這個過程當中，你說3到5天你要了解什麼，我們去便利商店，3天，我們連結

賬單也沒學到的，對，連補貨都還沒學，你沒有辦法去深入這份工作，你不要說深入，連淺層你都碰不到，所以我覺得一個月是剛好。」(D-946)，這顯示了過短的體驗時間，難以讓青少年對工作有基本的認識與學習。



大D則從廠商與學員雙方的角度考量，認為一個月的體驗時長是合適的，他說：「一個月我就差不多了，因為像這樣子，如果是學弟妹這樣進來，因為我們還不確定你會不會要留下來，所以我們也不一定會全部交給你，所以一個月的時間就可以讓他們體驗到，就是比較皮毛的東西啦。所以1個月ok我覺得夠了，因為不用學得很深，就是稍微讓你知道我們在幹嘛這樣子。」(B-1780)，這樣的時長讓廠商可以有餘裕的教導而青少年們也不會有壓力，是比較合理的時間。

然而，H.則認為一個月略長，建議可以縮短至兩到三週：「我覺得不用很久，因為最久啦給他抓半個月兩個禮拜就差不多了，因為如果兩個禮拜你真的有興趣，那兩個禮拜這算穩定，就會一直留在那。」(H-808)，他進一步補充：「對，一個月我覺得一個月太長了，大概兩三個禮拜就可以看出來，他是不是有興趣，有的一個禮拜就不適合不去了。」(H-825)，H.也建議，在體驗職種的安排上，可以考慮「一個月時間去縮短，然後就配合多家一點。」(H-832)，研究者分析因H.當時在實習中面臨的在職場上的不適應，對他沒有興趣的事情，他也能快速的與社工討論，也因著社工的協助而調整。

小青則對體驗內容的深度與進行方式提出了更細緻的看法，她認為體驗時長「我覺得最少也要兩個禮拜。」(A-2058)，並且強調體驗內容應盡可能呈現真實的職場樣態，而不是被建構的：「儘量可以跟正職的人員是一樣的工作內容，不然我在實習的時候是這樣，我來的時候又是哪樣。」(A-2060)，「或者是我至少可以跟在正式人員的旁邊，知道他的在幹嘛。」(A-2064)，她也從實習生的角度思考，如果能讓青少年「比較像是一個旁觀者的角色，來去看他在做什麼的話，我是不是可以也比較直觀的體驗到，他今天真的很忙之類的。」(A-2082)，這種先觀察再逐步參與的方式，或許更能幫助青少年了解工作實況。

因此，小青建議可以先進行短期的職場觀察，她認為：「沒有，應該一兩天。」
(A-2089) (指先跟在正職旁邊看的時間)，就足以判斷是否有初步興趣，「對阿，如果這兩天我就是很明確的我沒有興趣，因為這兩天應該可以夠我瞭解一些，做些什麼事，我就是沒有興趣，剩下的時間你也不用把我當正式的人員培養」
(A-2093)，小青的這部分建議與 H.部分相同，若在已經知道職場的工作後，確認自己沒有興趣，就可以不用再繼續，可以往下個職種去也不會造成廠商的麻煩。此外，他也提出若此模式不可行：「那如果每個企業先待兩天就好了。」(A-2102)，至少讓青少年先進行初步的參訪與了解，同時，她也強調親身體驗的重要性：「要，要到職場，因為工作環境跟同事也是很重要，也不能只看你簡報。」(A-2105)，對於先參訪再依志願序安排體驗的方式，認為這樣「也是更注重學生自己的意願。」
(A-2114)。

綜合這些建議，在優化職場體驗的時長與內容方面，多數參與者認為合理的體驗時長約在兩週至一個月之間，不宜過短；同時，體驗前增加參訪或觀察的環節，並讓體驗內容盡可能貼近真實的職場運作，允許青少年在初步了解後依個人意願進行選擇，將更能提升職涯探索計畫的成效。

肆、強化團隊互動與關係磨合

在營隊這樣需要高度合作的團體生活中，資源的共享與分配，往往成為考驗團隊互動與關係磨合的關鍵。托馬印象很深刻，在他與阿盧那一屆時，在五天四夜的營隊期間，為了解決因香菸持有量不同又不能去買，只能靠自己帶的，而引發的團隊矛盾，他們自發性地發起了「公菸計畫」，讓每個學員都有菸可以抽，讓大家把菸拿出來平分，他解釋這個計畫的起因與目的：「沒有菸的時候，你沒有菸的時候，我覺得這個只是在有人想，有人主動出來，想要把整個氣氛緩和調，想出來的不得已的方法，我覺得這是不得已的方法，不然我其實我也不想分，我為什麼要分給別人，但是那個氣氛狀況下，總要有一個人跳出來，不然大家早就吵成一團了，後續我們應該大家也沒什麼好聯手，可能回到機構就分散了。」
(E-1075)，他覺得實際的困難在於：「不是啦，不是啦，應該說遇到的困難，其實是有些人有菸，有些人沒有菸，當下的出現的那個氣氛，你會發現有菸不想分

享的人反而會被沒有菸的人會去講話，我抽你 1 根怎麼樣的，就會開始變成小團體，然後就莫名其妙有一這些小事情就開始吵架，對，這個是什麼困難的，這個只是想要避免大家發生後續的問題，前面所提出來的方法。所以所提出的解決方法，我是創始人，我怎麼會不知道，那個時候多少人想吵架的樣子。」(E-1096)

阿盧也補充說明這個計畫的性質類似於一種共識決定的資源分配方式：「最早的是 aa 計畫。」(F-1087)，托馬則闡述了計畫的執行方式與期望效果：「對啊就是避免這個，那乾脆分出來了，他就不會不好意思拿了，因為大家都有分到，就不用感覺不好意思說我欠你什麼，你看多聰明，共產制度。」(E-1132)，他也分享了這個想法的靈感來源，是他過去在夜市打工時，夥伴間為了共度難關，怕海鮮被偷，需要有人留下來顧攤，有些人要去打網咖，但又沒有錢而形成的互助模式：「提出這個，其實是我之前在夜市工作的時候，夜市的環境就幾個人而已，那個時候大家都要打網咖，你有得打，我沒得打，8 個小時才 50 塊錢，那這樣大家分享，一起開心，大家可以一起玩，一起開心，不是很好，反正我們都要守這個夜到隔天我們還要繼續顧我們海產店的料，我們怕我們被偷到，我們必須要想辦法，有人在那邊，所以今天你先去顧，我們這邊打網咖，明天換我去顧，換你們，我們要過完年才有薪水，所以大家都會把錢拿出來，我是用這個概念而已，」(E-1121)

然而，阿盧也點出了在這樣的共享機制下，個別成員之間產生的微妙心理與不平衡感：「我覺得公菸計畫，是很多人心裡有一些圈圈點點啊，可是因為可能比如說像托馬出的就多，可是托馬沒話講啊，其實像大 D，他也出得多啊，可是像他就會覺得說，為什麼我出的多，然後還要，可能像我那時候比較沒錢，然後可是我跟大 D 是認識的，可是他跟小樂又不認識，他跟小傑不認識他，他就覺得說為什麼我的菸要給他們抽，對為什麼。」(F-1060)，同時，阿盧也表達了自己在計畫中的考量與分寸感：「我覺得應該說當初可能大大拿的出來 1 條，我最多只能拿出來三包，我會覺得喔我是比較不吃虧的那 1 個，可是我也會，我也不會抽他們那麼多，拿人手短啊。」(E-1129)

這段「公菸計畫」的經驗，呈現了青少年在特定團體壓力與資源限制下，如何透過協商、建立規則並結合過去的經驗來嘗試解決問題，並在過程中學習團隊互

動與關係磨合，即便其中仍夾雜著個別的計較與複雜的人際考量，但應著團隊而願意配合執行，也是在課程中期待可以帶給青少年們的重要知能。



伍、社工需要勇敢放手

在職涯探索計畫的執行過程中，社工的角色與介入方式對青少年的體驗與成長至關重要，在與阿盧與托馬的訪談中，他們提出了社工或許可以更勇敢放手，給予青少年更多自主空間，以促進其內在的化學變化與真實的磨合。

阿盧覺得，社工在某些情況下「其實可以再野放一點，沒有啦，就是你那時候，那像是我們那時候在討論還是怎麼樣，就是有一點可能擔心我們就是討論吧，所以你會有時候進來插一句話，可是我是覺得有沒有就是，就丟給他們自己去處理就好了，讓他們去衝突磨合。」(F-1418)，他的觀點是，過多的即時介入，有時反而阻礙了青少年群體內部自行解決問題、達成共識或經歷必要衝突以達致真正磨合的機會。

托馬也呼應了這種看法，認為當青少年被賦予更多空間去自行互動和解決問題時，「你會看到那個化學變化。」(E-1425)，在社工減少直接干預下，有時更能激發出青少年之間自發的、更為真實深刻的互動與成長，這種野放一點的策略，只要確保環境是安全的，更能讓青少年在安全的範圍內，學習承擔責任、協商差異，進而學習到解決問題的方法。

第五章 結論與建議



本研究起緣於研究者在青少年服務領域長達十七年的實務工作中，觀察到職涯探索計畫的成效多著眼於參與者結訓後的短期就業或就學狀態，較少從服務使用者角度深入探究計畫對其生命歷程的長期影響與意義。特別是研究者曾服務過的個案在多年後回饋其生命轉變，使研究者深刻體會到社工長期陪伴與計畫介入的深遠價值，並引發了探究此議題的動機。透過深度訪談八位多年前參與職涯探索計畫的服務使用者，從其生命經驗出發，回溯參與計畫前的生活處境、計畫期間的經驗與影響，以及計畫結束後至今的職涯與生涯發展歷程，並進一步探討他們對現行職涯探索計畫的觀點與策略建議。

本章首先將整理重要研究發現，再從服務使用者觀點，針對現行青少年職涯探索計畫在執行與對相關政策制定與成效評估等提出建議；繼而，研究者將就自身於研究過程中的角色與觀察進行反思；最後則為本研究作全文總結，期能為國內弱勢青少年職涯服務提供更具深度與長遠視角的參考，並將此經驗傳承給更多社會工作者們。

第一節 研究發現

本研究從受訪者的分享敘說，不僅勾勒出他們參與計畫前的多重困境，更彰顯了計畫介入的長遠影響、社工陪伴的關鍵角色，以及他們對計畫未來發展的寶貴建言，以下就主要研究發現進行歸納與對話：

壹、參與職涯探索計畫前的生命歷程光譜：多重處境與潛在轉機

研究發現，青少年在參與職涯探索計畫前，普遍身處於複雜且環環相扣的困境之中，在家庭面向，許多參與者經歷了家庭功能失能、經濟匱乏、親子關係疏離或衝突等挑戰，這些早年不穩定的家庭經驗，不僅影響其物質生活的安定，更在心理層面造成歸屬感的失落與對「家」的渴求。

在學校系統中，他們面臨學習挫敗、與師長關係緊張、以及對僵化教育體制的不適應與排斥，導致其學業中輟或提早離校，這些負面的學習經驗，使他們對自

我效能感低落，也難以從正規教育體系中找到人生目標與發展方向。



進入社區環境後，部分青少年因同儕影響而涉入偏差行為，或因司法案件而進出保護系統，使其生活更添動盪，且在勞動市場上，他們亦常因缺乏友善的雇主、合理的薪資待遇及必要的勞動保障，而僅能在不穩定或被剝削的初級勞動中短暫流轉，難以累積正向的工作經驗。

最後則是青少年的個人狀態，這些青少年普遍對未來感到茫然與不確定，缺乏明確的生涯目標，部分個案亦呈現出對「愛」與「被愛」的深切需求，反映了其在成長歷程中未被滿足的情感與歸屬渴望。

在上述的這些交織的困境中，共同形塑了他們參與職涯探索計畫時的起點，也顯示了此類計畫在此時的困境中，介入的急迫性與必要性。

貳、職涯探索計畫的長遠意義與價值：超越就業的生命轉化

本研究最重要的發現之一，在於職涯探索計畫對參與者產生的影響是長遠且多面向的，其意義遠超過計畫結束當下立即的就業或就學成效，在職涯發展上，計畫提供了青少年一個探索自我、認識不同職業世界的機會，協助他們釐清個人興趣與能力，看見更多元的生涯可能性，並對工作的真實樣貌，有更實際的體認，雖然部分參與者現在的職業與計畫中的體驗嚮往的結果不全然相同，但計畫所啟發的職涯意識或特定目標，如小青立志成為社工、佳恩對禮儀行業的嚮往期待日後可以回歸，由此可見，計畫對他們的啟發與職涯志向探索是有效的，仍在他們心中埋下種子，成為日後發展的動力。

其次，在個人成長與能力提升方面，計畫的參與顯著促進了青少年社交技巧、職場人際應對、自我覺察，如 H.與托馬對技術型或規範型工作的偏好及問題解決能力的提升等，更為深刻的是，在計畫中參與經驗，所處的環境，觸動了他們價值觀的發展與轉變，從最初僅為「賺錢」的單純動機，逐步轉化為對生命意義、工作理想，如阿志從戶外探索教育機構的經驗中體悟覺得應對社會責任的思考，此外，計畫亦間接或直接地促成了部分參與者重返校園或在職進修，提升了個人

學歷，雖不是在結訓後的選擇，但與青少年時期不同，不是被選擇而是自己決定開始學習，因著計畫而習得，藉由自我覺察那雙看不到的手，帶著他們重返學習之路。



尤為值得重視的是，本研究發現計畫的「特殊貢獻與價值」在協助青少年開拓視野，成為青少年在長大成人後生命的重要轉捩點，進而有機會擺脫或轉化原有的負向生命循環；許多研究參與者回顧過往，認為若無計畫的介入，其人生軌跡可能會截然不同，計畫更深層的意義，亦展現在促使他們學習反思的方法，自社工身上學習如何分析事情面貌與處境，重新省思與處理個人生命課題，例如大D因家庭與孩子的出現而追求穩定、與原生家庭母親達成的和解與關係修復，以及佳恩在愛的追尋中最終找到自我價值與愛的真諦，這些轉變，是無法單純以就業率或就學率來衡量的珍貴成果，那是一種超越量化的質性呈現，也是一種生命的轉化。

參、社工陪伴與支持的關鍵角色

在整個職涯探索計畫的歷程乃至計畫結束後，社工的陪伴與支持被所有研究參與者一致認為是極為關鍵且具有深遠影響的要素，在計畫期間，社工不僅是課程的帶領者，更是青少年在面對職場選擇、人際困擾或個人迷茫時的即時分析者、引導者與支持者，社工的「撐腰」讓處於弱勢的青少年感受到被保護與賦權，能夠為自己爭取應有的權益。

更重要的是，社工以真誠、尊重且不強迫的態度與青少年建立的信任關係，使其成為青少年在計畫結束多年後，當面臨人生困境或生涯抉擇時，仍願意主動聯繫並尋求協助的對象，部分社工甚至成為青少年生命中的重要他人或榜樣，其言行潛移默化地影響著青少年對未來的想像與人生道路的選擇，如小青受研究者影響立志成為社工等，阿志在面臨問題時仍會回去找社工討論等，這份長期的關懷與連結，超越了計畫本身的時程限制，展現了社會工作專業關係的持續性與深度。

肆、服務使用者對計畫的策進建言

研究參與者在肯定計畫價值的同時，也基於自身經驗提出了具體的策進建言，他們一致肯定計畫的價值，並強烈建議應持續辦理，認為職涯探索計畫對迷惘中的青少年確有實質助益，然其影響需要時間發酵才能顯現。



其次，在計畫內容上，建議應增加職種的多元性與廣度，有別於原計畫是以初級服務業居多，應增加技術型工作選項，並鼓勵與輔導考取相關證照，以更貼近不同青少年的特質與市場需求，同時也需優化職場體驗的時長與內容設計，確保體驗時間足夠深入，內容貼近真實職場運作，並可考慮增加職場參訪或觀察環節，給予青少年更多自主選擇的空間。

最後參與者亦提及在計畫執行時，應強化團隊互動與關係磨合的機會，肯定營隊等團體活動的價值，但也點出青少年們在衝突解決過程中，青少年群體內部真實磨合的重要性，研究參與者建議，在確保安全的前提下，社工有時可以更「勇敢放手」，讓他們自己解決，並給予青少年更多自主探索和解決問題的空間，以激發其內在的成長動力與化學變化。

第二節 研討論

本研究旨在透過服務使用者視角，深入探討職涯探索計畫對弱勢青少年生命歷程的長遠影響，進而揭示超越短期就業指標的深層服務意義與參與這個計畫對於個人生命轉化的意義。研究發現，儘管此類計畫對參與者的影響深遠且多面向，然而，當前職涯探索計畫多由政府或補助平台以標案或申請案形式委託非營利組織辦理，為確保經費使用效益及計畫續辦之責信，其成效評估普遍採量化的就學或就業指標（Key Performance Indicators, KPI）作為主要判準。此模式雖在行政操作上具備便利性，卻無法充分捕捉服務所蘊含的真實價值，與其對個案生命中所造成的複雜而細微之轉變。本節將聚焦於現今已就業或者就學作為方案 KPI 的優勢與其無法呈現生命轉化的侷限性進行深入討論，並藉由本研究之質性發現，對未來青少年職涯服務的成效評估提出反思。



壹、以就業或者就學作為方案 KPI 的優勢

一、方便測量與效度評估：

以計劃參與者在計畫結束後的就業或者就學狀況作為方案成效指標最大的優勢在於便於操作與測量。例如，「三個月穩定就業/學」或「就業/學率」等指標，能提供清晰的數據，易於統計、比較與呈現成果。這使得各級政府或委託單位在進行標案審查、績效考核時，能快速、客觀地評估計畫是否達成預設目標，確保資源投入的責信與效率。這種標準化的測量方式，有助於建構計畫執行的基本門檻，確保服務提供者具備一定的成果產出能力。

二、配合政府或補助平台標案需求：

政府部門或補助平台在制定政策、編列預算並委託民間單位執行計畫時，往往需要明確的量化指標作為決策依據和監督工具。KPI 的設定，能有效銜接政府標案的招募條件與績效要求，例如勞動部勞動力發展署的「弱勢青少年職涯準備計畫」即明訂完成課程時數、進入工作體驗與個案輔導時數等具體指標。這種模式有助於確保計畫經費的合法性與合理性，讓政府能對廣泛推行的服務進行統一管理和評估，從而確立資源分配的優先順序。

貳、以就業或者就學作為方案 KPI 的侷限

一、無法呈現長期的生命轉化：

儘管以上述的 KPI 可以呈現計畫的短期成效，但其最大限制便在於難以藉此捕捉計畫參與者長期且深層的「生命轉化」經驗。透過本研究的受訪者經驗中，我們可以看到職涯探索計畫的價值與意義，這些往往超越了方案結束後立即的就業或就學成果，計畫的參與對於參與者而言，能在其生命中持續發酵、逐步累積產生長遠的改變。例如，佳恩從禮儀公司體驗中學會「珍視生命、善待身邊的人」，阿志從戶外探索教育機構經驗中體悟「理想比賺錢重要」，這些都是無法透過就學或就業這樣的指標呈現出來。若僅以結訓後三個月的就業與就學率作為成敗依據，將錯失這些需要時間沉澱才能顯現的珍貴成果。

二、容易停留在「最好的狀況」：

量化 KPI 的評估時點通常設定在計畫結束後不久（如三個月），這導致服務單位與社工為了達成績效目標，迫於時間與標案責信壓力，使青少年沒有足夠的時

間探索自己，僅能將個案引導至「最好的狀況」以符合結案標準，而非真正考量其長遠且穩定的發展。本研究發現，許多服務使用者在計畫結束後，仍歷經多次工作轉換與生活波折，他們的穩定並非一蹴可幾，而是經過多年的摸索與內在轉化才逐步達成。若評估僅停留在短期內「看起來最好」的狀態，則無法真實反映青少年在脫離計畫保護傘後所面臨的挑戰，也無法呈現服務在協助他們從「不穩定走向穩定」過程中所扮演的真正角色。這種短期效益的追求，甚至可能導致第一線社工的職業倦怠與耗竭，因其付出與短期成果難以匹配，進而影響服務的永續性。

三、弱勢青少年問題錯綜複雜，難在短期間處遇與應對：

本研究發現，弱勢青少年在參與職涯探索計畫前，普遍身處於複雜且環環相扣的多重困境之中。這些困境不僅限於單一面向，而是交織著家庭功能失能、經濟匱乏、學校學習挫敗、與師長關係緊張、社區負向同儕影響，甚至司法系統介入等問題。這些早年的生命經驗，對他們的心理狀態、人際互動與生涯規劃造成深遠影響。面對如此錯綜複雜的問題，要在短期的計畫執行期間（如數月內）有效地處遇並促成顯著的「就業/學」轉變，對社工而言是極為艱鉅的挑戰。例如，佳恩在進入計畫前曾因少年事件案件進入觀護所，並有多次逃跑經歷。小青在參與計畫前，生活也受情感關係束縛並有休學經歷。這些深層問題並非單憑數週或數月的職涯探索課程即可根本解決，他們需要更長時間的陪伴、信任關係的建立，以及跨專業、跨領域的整合性支持才能逐步轉化。然而，當 KPI 僅聚焦於短期量化成果時，便會忽視了這些服務對象在進入計畫前所累積的複雜性與其問題的深度，使得社工難以在有限的時間內進行全面性的處遇，進而壓縮了服務深耕與個案轉化的空間，最終導致即便服務有實際效益，也無法在短期 KPI 中被完整呈現。

綜合上述討論，量化 KPI 作為職涯探索計畫的成效評估工具，在確保經費責信與行政管理效率上確實具有其不可取代的優勢。然而，其過度側重短期、可測量的就業與就學成果，不僅未能全面反映服務對象生命轉化的長期與質性歷程，也難以應對弱勢青少年錯綜複雜的多元困境。本研究透過服務使用者視角，清晰地揭示了職涯探索計畫的深層價值，在於促成參與者價值觀的重塑、人際與自我概念的提升，以及提供脫離負向循環的關鍵轉捩點，這些皆是現有 KPI 模式無法直

接捕捉的寶貴成果。此外，社工長期且非任務導向的陪伴與支持，更是貫穿生命歷程，促成這些深層轉化的核心關鍵。



因此，本研究認為，未來青少年職涯服務的成效評估，應超越單一量化指標的框架，發展更具彈性、多元且長遠的評估體系。這意味著，在維持基礎責信的同時，需更積極地納入質性指標與長期追蹤機制，以更真實地描繪服務對個案生命所帶來的全面性影響，並鼓勵實務工作者能投入更多時間與心力，進行深層次的陪伴與處遇。唯有如此，才能讓職涯探索計畫真正發揮其「中介橋樑」與「安全堡壘」的功能，引導弱勢青少年從就業指標走向更為豐盛的生命轉化。

第三節 研究建議

基於本研究從服務使用者觀點所呈現的豐富生命經驗與深刻體悟，本節旨在將這些寶貴的發現轉化為對未來青少年職涯探索計畫的具體建議。研究結果顯示，計畫的長遠影響力不僅在於職涯技能的培訓，深刻地體現在個人成長、價值觀重塑與支持網絡的建立。為使未來的服務能更貼近弱勢青少年的真實需求，並發揮更深遠的賦權效果，以下將分別就職涯探索計畫設計執行與對相關政策制定與成效評估之建議兩個部分，提出相關的建議，期能為國內青少年職涯服務工作提供更具深度與長遠視角的參考。

壹、對職涯探索計畫設計執行之建議

一、計畫內容設計建議：

(一) 強化自我探索與生命經驗重構：

本研究發現，職涯探索計畫對參與者的長遠影響，往往超越了單純的職業技能培訓，而更觸及了他們對自我認同、生命價值與人生目標的探索。然而，過去的計畫內容較側重於職涯面向，較少系統性地納入協助青少年整理其生命經驗的元素，就研究者在實務現場的觀察，發現社工們會因為計畫的要求，如一定的課程時數或是體驗的職種數量等，使計畫內容即使有執行生涯探索但仍不夠深入時間也不夠長，甚至無法觸及該職種的核心，遑論觸及青少年內心使其產生動力進而影響價值觀，因此，未來的職涯探索計畫，在內容設計上，建議可強化自我探索

與生命經驗重構，增加與個人價值、興趣、性格及人生目標相關的活動，讓職涯規劃不再只是技能或職業導向，而是成為青少年釐清自我認同、探尋內在動力的過程。生命經驗重構則是能夠在青少年進入計畫時，讓社工有機會與其討論生命經驗的議題，不僅是現在的困境，更需往前去釐清盤點曾經有的心理創傷，此階段非常依靠一線社工的敏感度與專業訓練養成等，但若可以有系統性的設定介入的時間與目標，整合導入心理諮商與其他相關的資源形成整合網絡，使社工尤其是新手社工，能有一個依循的模式，可以讓青少年更有效率的被介入長出復原力，這項建議的必要性，從多位研究參與者的生命歷程中可以得到印證。

阿志的轉變則是突顯了價值觀探索的重要性。在參與計畫前，他純粹只是想要一份能賺錢的工作。然而，在進入戶外探索教育的環境並受到文化薰陶後，他深刻體悟到，有目標、有理想，遠比賺錢本身更為重要。若計畫能系統性地融入價值觀探索的課程，引導青少年思考工作的意義、社會責任與個人理想，將更能有效地促成類似阿志這樣深刻的價值觀轉變，使其職涯選擇更具意義與方向感。

同樣地，以佳恩的經驗為例，她深刻地剖析，在她過往的人生中，一個持續不斷的核心追求便是愛。這份對「愛」的渴求，源於其早年的創傷經驗，並深刻影響了她後續所有的情感與職涯選擇，甚至讓她一度將愛與金錢錯誤地連結起來，認為她的愛過多地建立在金錢之上。佳恩這段從「缺愛」到最終從孩子身上「找到愛的定義」的歷程顯示，對於像她這樣帶著創傷經驗的青少年而言，若計畫能提供一個安全的空間，讓參與者透過敘事的方式整理過往，並釐清內在對愛、安全感與歸屬感的深層需求，是能幫助他們更早地找到自我療癒與安頓的力量，而不至於在真實的職場與情感關係中反覆跌倒。

綜合所述，許多弱勢青少年在參與計畫時，內心正經歷著比「找一份工作賺錢」或是「處理一個生命創傷」這些更為複雜的生命課題。因此，在計畫的內容設計中，強化自我探索與生命經驗重構，不僅是開啟他們找到一份工作處理一個傷痛的起點，並回應他們深層的心理需求，更能協助他們在釐清自我認同與內在動力的基礎上，做出更穩固、更具意義的生涯規劃，讓計畫的影響力真正從職涯延伸至其完整的生涯。

（二）拓展職涯樣貌的多元性與廣度：

除了強化自我探索的內在歷程，本研究的參與者也明確指出，職涯探索計畫在「內容設計」上，應拓展合作職場的多元性與廣度。他們普遍認為，計畫不應僅侷限於初級的服務業，而應引介更多元的職涯樣貌，例如納入技術型工作、業務型工作，甚至是自由工作者、創業等非典型就業的可能性，以協助參與者拓展對「工作」的既有理解與想像。

研究發現，過去的計畫在職業類別的提供與課程設計上，時常過於集中在服務業，這讓部分對此不擅長或無興趣的青少年，難以從中找到共鳴。如托馬與 H.的經驗便顯示，他們是在計畫中確認了自己對「技術類」工作的偏好，並建議未來的計畫應增加此類選項。他們認為，有些青少年可能不善於言詞或面對人群，卻在動手操作上具有天賦，能在焊接或泥作等領域找到專注與成就感。他們更進一步提出，計畫可結合技能證照的輔導，因為對許多不喜愛正規教育的青少年而言，一紙證照的實用價值與認可度，遠比遙不可及的學歷更具吸引力。

此外引介更多元的職種，也能幫助青少年建立更務實的職場認知。阿盧便認為，讓青少年實際體驗如「做工」等技術行業，能讓他們理解，這類工作並非如想像中「一定賺錢快」，同樣需要付出辛勞與學習。而阿紅則從另一個角度建議，計畫可加入如保險等「業務型」工作，她認為這類需要「動腦」且具有壓力性的挑戰，反而更能激發青少年的潛能，促使其快速成長。

值得注意的是，職涯的多元性不僅限於傳統的行業類別。佳恩的經驗深刻地突顯了如禮儀公司這類特殊職場體驗的價值，她強烈建議應保留這類職場體驗的場域，因為其帶來的並非單純的職業技能，而是對生命價值「更珍惜、更善待」的深刻體悟，這份收穫遠遠超越了一份工作本身的意義。

綜合而言，從提供更多元的技術工作選項，到納入具挑戰性的業務工作，再到保留能觸發深度生命反思的工作場域，都是受訪者們基於自身經驗所提出的寶貴建言。這顯示，一個成功的職涯探索計畫，其核心價值在於開拓青少年的視野。當計畫能提供足夠多元且具深度的職涯樣貌時，才能真正協助每一位特質相異的青少年，在廣闊的世界中找到屬於自己的定位，並理解「工作」的豐富可能性。

（三）優化職場體驗的時長與進行方式：

除了增加職種的多元性與廣度外，受訪者們對於如何優化職場體驗的時長安排與內容設計，也提出了具體的建議。他們普遍認為，合理的體驗時間與貼近真實的體驗內容，對於青少年能否從中獲益至關重要。

在體驗時長方面，參與者們的意見雖略有不同，但共同指向了「不宜過短」的核心。佳恩根據過往的工作經驗指出，僅有三五天的體驗，往往連便利商店基本的結帳、補貨都難以觸及，更遑論深入了解一份工作，她認為一個月的時間長度才比較剛好。大D也從雇主與學員雙方的角度考量，認同一為期個月的體驗是合理的，這段時間足以讓雇主在不需完全投入教學資源的情況下，讓青少年了解工作的「皮毛」；對青少年而言，也能對工作內容有初步的認識。然而，H.則認為一個月可能略長，因為青少年的興趣與耐性有限，有時一兩週就足以判斷是否適合，他建議或許可以將單一職種的體驗時間縮短為兩到三週，從而增加體驗更多不同工作的機會。

在體驗內容與進行方式上，小青則提出了更為細緻且具結構性的看法。她強調，職場體驗不應只是被建構出的、與現實脫節的內容，而應盡可能讓青少年從事與正職員工相同的工作，或至少能在旁觀察、跟隨正職人員，以了解工作的真實樣態。她進一步建議，計畫可採「先觀察，後體驗」的模式，讓青少年在投入實作前，花一兩天時間作為「旁觀者」，純粹觀察與記錄，直觀地感受職場的節奏與氛圍。若在這短暫的觀察期後，青少年明確表示沒有興趣，計畫便可彈性調整後續安排，這不僅尊重了青少年的自主意願，也避免了後續可能因缺乏動機而產生的消極參與。小青也強調，親自到職場感受環境與同事互動的重要性，是任何簡報或說明都無法取代的。最終，她非常認同「先參訪，後排志願序」的模式，認為這更能體現對青少年自主選擇的尊重。

綜合這些建議，在優化職場體驗的時長與內容方面，一個理想的模式可為：提供為期兩週至一個月的體驗時間，並在體驗前增加一至兩天的職場參訪或觀察環節，允許青少年在對工作有初步、真實的了解後，依個人意願進行選擇，並在體驗過程中，盡可能讓內容貼近真實的職場運作，如此將更能提升職涯探索計畫的成效與深層意義。

二、計畫執行社工處遇建議：



(一) 深化團隊互動與關係磨合機制：

本研究的參與者普遍肯定計畫中的團體活動（如營隊）對於建立同儕情誼與歸屬感的重要性，但也提出了應進一步深化團隊互動與關係磨合機制的建議。他們認為，計畫除了提供和諧的團隊氛圍外，更可適度地增加具有挑戰性或需要深度溝通的活動，以促進更真實的人際磨合與成長。

研究發現，營隊這類需要高度合作的團體生活，是磨合彼此關係的最佳時機。如托馬與阿盧的經驗，他們都認為在營隊中，因為資源有限，「什麼都要靠合作」，反而更能促進團隊的凝聚。然而，托馬也觀察到，團隊中若缺乏能引導討論或化解衝突的角色，有時會讓問題懸而未決。因此，他具體建議，計畫可以刻意設計一些能引發「爭論」的環節，例如採用「辯論的模式」，讓青少年針對沒有標準答案的議題進行討論，因為「有爭論就有磨合」。他認為，不一定要避免衝突，有時適度的「摩擦」反而更能激發出團隊的「化學變化」。

阿盧也從「公菸計畫」的經驗中，體現了團隊在特定壓力下如何自發地進行協商與磨合。他描述了當時團隊中因香菸持有量不同而產生的微妙心理與不平衡感，即使這個共享機制是為了團隊和諧而設，但過程中仍夾雜著個別成員的計較與複雜的人際考量。這段經驗生動地呈現了，若能有適當的引導，讓青少年在安全的範圍內自行處理這類資源分配或人際張力的議題，將是極為寶貴的學習歷程。

綜合所述，受訪者們期待未來的職涯探索計畫，社工在處遇上應能更勇敢地操作團隊動力。這意味著，除了安排營隊等凝聚活動外，更可以設計如辯論、議題討論、或情境問題解決等活動，讓青少年在有結構的引導下，學習面對差異、處理衝突，並從中發展出更成熟的溝通與協商能力。這種經過真實磨合所建立的團隊關係，將比單純的和諧共處更為深刻且穩固。

(二) 社工角色的彈性拿捏：「放手」與「撐腰」的平衡

研究的發現突顯了社工在職涯探索計畫中扮演的雙重關鍵角色：既是提供保護與支持的「撐腰者」，也是適時退後、給予青少年自主空間的「放手者」。如何在「扶持」與「放手」之間取得動態平衡，成為社工執行計畫處遇時中一門細緻且重要的藝術。

一方面，社工的「撐腰」對弱勢青少年而言至關重要。從阿紅的經驗中可以看

見，當她面臨不合理的勞動條件時，正是因為有社工的介入與支持，讓她了解到可以為自己爭取權益，並感受到自己「不用說是低人一等」。這份來自社工的具體支持，不僅維護了她當下的勞動權益，更賦予她力量，讓她看到自己有能力擺脫「一直在那麼底層」的處境。同樣地，佳恩在面臨可能被送往感化教育的危機時，也是因為社工的居中協調，才讓她有機會參與計畫，走向不同的人生道路。這些經驗都顯示，在青少年最脆弱、最需要保護的時刻，社工堅定地「撐腰」，是建立信任關係、穩固其參與動機不可或缺的關鍵。

另一方面，受訪者也提出了社工應「勇敢放手」的深刻洞見。阿盧便建議，社工有時可以「再野放一點」，在團隊討論或出現摩擦時，不過度干預，而是「就丟給他們自己去處理就好了，讓他們去衝突磨合」。托馬也呼應此點，認為讓青少年自行互動與解決問題，更能激發出團隊的「化學變化」。這反映了青少年內在渴望被信任、被賦予自主權的需求。他們認為，過多的即時介入，有時反而可能阻礙了群體內部自行解決問題、達成共識或經歷必要衝突以達致真正磨合的機會。

小青的經驗則完美詮釋了這種平衡的藝術。她讚賞當時的社工「不會逼我做選擇」，而是「也只是給我意見，讓我自己決定的」，這種不強迫、尊重案主自決的陪伴方式，讓她感到沒有壓力，也更願意持續求助與討論。

綜合所述，在社工執行計畫的處遇上，社工的角色應更具彈性與情境性。建議社工需在深入評估青少年當下狀態的基礎上，靈活切換角色：在青少年面臨外部不公或重大危機時，應果斷扮演「撐腰」的保護者；而在團隊內部互動或個人決策過程中，則應適度「放手」，給予青少年在安全的範圍內，學習承擔責任、協商差異，並從實際的互動經驗中發展出更成熟的應對能力。這種動態平衡的拿捏，將更能促進青少年的自主與真實成長。

(三) 建立特殊需求學員的個別化支持機制：

本研究的參與者在討論團隊互動時，延伸出一個重要的建議：在社工執行計畫的處遇上，應針對具有特殊需求的學員（如身心障礙、情緒困擾等），建立更細緻的個別化支持機制。這不僅是為了保障特殊需求學員的權益與學習成效，也是為



了維持整體團隊的健康動力。

在訪談過程中，托馬與大D都提出了他們的觀察。他們均認為，若團隊中有一位心智或情緒上較為特殊的成員，而其他成員在事前並不知情，可能很難避免偏見的產生。因此，他建議對於適應困難的學員，「可能要先獨立出來吧」，給予其足夠的心理建設，待其準備好再融入團體，以避免因格格不入而產生更多的負面情緒。他也認為，在營隊等活動中將特殊狀況的學員另外分組，讓他們在相似的同儕中找到歸屬感，或許會是比較好的方式。

然而，托馬擔憂，若直接將特殊學員丟入一個未有共識的群體中，「我怕的是別人對他都是誤會，反而會害到他」，這份擔憂點出了團隊接納與支持氛圍的重要性。阿盧則表達了個人意願，認為只要對方不是惡意挑釁，他願意「領著他跑」，但最終的決定權仍在學員本身。阿志的看法則更強調專業判斷，他認為團隊應盡力協助，但若特殊學員真的無法融入，也不能完全歸咎於團隊，這需要社工進行專業的評估。

綜合這些觀點，未來計畫在納入特殊需求學員時，建議社工執行時應建立一個更完善的個別化支持與團隊融合機制，包含：

(一) 事前的團隊共識建立：在不洩漏個人資料的前提下，與全體學員討論如何與不同特質的夥伴相處，建立一個更具包容性的團隊文化。

(二) 個別化的評估與支持計畫：為特殊需求學員量身訂做參與計畫的方式與目標(IEP)，並需要連結其他的心理或醫療資源，使其獲得協助全面且延續的協助。

(三) 彈性的分組與活動設計：在部分活動中，可在與成員討論後，再採行進行分組分班，讓特殊需求學員能事前被理解，能在壓力較小的環境中學習，且在執行活動時可以多設計有引導的融合活動，促進所有成員的相互理解與合作。

上述的所有處遇的最終的目標，是在確保不造成負面標籤的前提下，讓每一位青少年，無論其身心狀況為何，都能在計畫中獲得有尊嚴且有效的支持。

三、後續支持：建立長期、非任務導向的支持關係

本研究的發現，深刻地突顯了社工長期且非任務導向的陪伴，對於弱勢青少年長遠發展的關鍵價值。研究結果顯示，職涯探索計畫的影響力之所以能夠延伸、發酵，往往根植於計畫期間社工與青少年所建立的深厚信任關係，這種關係並未

因計畫結束而中止，反而轉化為一個重要的後續支持網絡。



從多位研究參與者的經驗中可以看到，計畫中的社工成為了他們在計畫結束多年後，當面臨人生困境或生涯抉擇時，仍願意主動聯繫並尋求協助的對象。以阿志的經驗為例，他在學園畢業後對未來感到迷茫時，是回去找學園的社工聊天，並透過社工的協助媒合了第一份工作。他更坦言，即便成年後，當遇到問題「卡關了」或「撐不下去」的時候，仍會習慣性地想打電話給過去服務的社工聊一聊。

同樣地，小青的歷程也顯示了這份長期連結的重要性。在她決定重返校園、報考大學的過程中，是一路與研究者（當時的社工）保持聯繫並持續討論，這份不間斷的情感支持與意見分析，無疑是她能夠堅持並最終達成目標的重要助力。佳恩也感性地表示，若非有計畫社工的出現與付出，她無法想像自己現在會變得怎麼樣，並肯定這份影響是「細水長流才有答案的」。

這些來自服務使用者的回饋支持了未來的職涯探索服務，在「後續支持」策略上，應思考如何建立更長期的支持關係，讓他們這樣的「後盾」存在，而「後盾」可以是社工也可以是機構更可以是一個場地。這意味著，服務的設計不應僅僅停留在計畫執行的期間，更應規劃非任務導向的後續聯繫與關懷機制。這不是為了達成特定的KPI，而是維繫一份信任的連結，讓這些青少年在離開計畫、獨自面對人生挑戰時，心中依然知道有一個可以信賴、願意傾聽的「後盾」存在，這樣的長期支持，將能真正鞏固計畫的成效，並陪伴他們走過更長遠的人生道路。

貳、對相關政策制定與成效評估之建議

（一）倡導更具彈性與長遠的補助與成效指標(KPI)：

本研究發現，相關政策制定者與經費補助單位，在評估青少年職涯探索計畫時，應倡導並建立更具彈性與長遠視野的成效指標（KPI），避免僅以短期的就學或就業率作為評斷計畫成敗的唯一標準。

研究結果顯示，職涯探索計畫對參與者的影響是深刻且需要時間發酵的。如同佳恩所言，計畫的成果可能不是在當下立即可見，而是在十年之後，透過生命

的前進才能看出答案。若政策與成效指標過度執著於「結訓後三個月穩定就業」這類僵化的量化數據，便會忽略計畫在參與者身上所產生的、更為寶貴的質性轉變。例如，計畫可能協助青少年離開了家庭暴力或社區中的負向循環，這對其人生安全與穩定有著無可取代的價值，但這類成果卻難以在傳統的 KPI 中呈現。

小青的經驗也說明，計畫的真正意義在於過程中的學習，無論是人際相處、面對事情的態度，還是對生命議題的處理，這些收穫遠比最終是否選擇計畫預設的職種更為重要。阿志從單純想賺錢到思考社會責任的價值觀轉變，或是佳恩因禮儀公司的經驗而學會珍視生命，這些都不是傳統就業指標所能衡量的。

此外，研究者在實務工作中也觀察到，僵化的 KPI 壓力，是造成第一線社工職業疲乏、服務單位對承接計畫卻步，進而導致計畫難以永續的重要原因。當社工被迫追逐短期內難以達成的就業與就學數字時，便會減少對青少年內在成長與長期陪伴的投入，這反而違背了服務的初衷。

因此，建議相關單位在政策制定與計畫評估上，應納入更多元的評估視角。除了就學就業率，更應重視如「自我效能感的提升」、「社會適應能力的改善」、「價值觀的正向轉變」、「穩定支持網絡的建立」以及「長期生涯的穩定性」等質性與長期的指標。唯有如此，才能更真實地呈現職涯探索計畫的完整價值，並鼓勵實務工作者能以更具耐心與深度的陪伴，去催化這些需要時間發酵的生命改變，真正地支持弱勢青少年走向更穩健的未來。

(二) 重視計畫的持續性與社工人才的留任：

本研究的發現，不僅看到了職涯探索計畫的長期價值，也同時揭示了這類服務在實務現場的脆弱性。研究者在訪談過程中提及，部分地區的類似計畫因社工疲乏、或認為難以達到短期成效等因素而中止，這讓受訪者們不約而同地表達了惋惜與擔憂。因此，本研究建議相關政策制定單位，應高度重視職涯探索計畫的「服務持續性」，並建立更能支持第一線「社工人才留任」的友善政策環境。

多位研究參與者的經驗，都成為計畫應持續辦理的最有力佐證。如佳恩所言，計畫的成果往往是「細水長流才有答案的」，若僅因短期內看不到成效便中止，將會錯失許多十年後才能開花結果的生命轉變。小青也認為，計畫停辦「很可惜」，因為其影響需要「時間發酵」。阿志與阿紅更從自身經驗出發，肯定計畫為他們「打開了視野」、「提供往上走的機會」，並認為社會上仍有許多需要被「拯救」的青少

年。

然而，第一線社工的困境也是真實的。研究者在實務工作中觀察到，社工們在面對青少年多重且複雜的問題時，往往需要投入大量心力，但所追求的量化 KPI（如短期就業率）卻難以達成，這在缺乏正向回饋的循環下，極易導致職業倦怠與耗竭，最終選擇離開。

因此，建議相關單位在政策制定上，應建立更穩定的經費補助與更合理的督導支持系統，提供專業上的協助，讓社工不至於獨自面對，而是也有屬於社工的「後盾」。這不僅是為了計畫的永續經營，更是為了留住有經驗、有熱忱的專業社工人。唯有當第一線的社工感受到被支持，其專業實踐的價值被長遠地看見與肯定時，他們才能更有能量地去維繫那份對青少年不離不棄的長期陪伴。政策的穩定與對人才的重視，是確保這類具有深遠正面影響的計畫能夠延續下去，並持續為更多迷惘青少年提供生命轉捩點的根本之道。

第四節 研究者反思

質性研究的歷程不僅是對研究參與者生命故事的探尋，亦是一場研究者不斷自我對話與檢視的旅程。本研究的發想，源於身為第一線實務工作者長達十七年的觀察與困惑，而在實際踏上研究之路，特別是在重新與這些曾服務過的受訪者進行深度對話後，其間的雙重角色與情感投入，成為本研究最特殊的挑戰，卻也帶來了最深刻的體悟。本節旨在誠實地呈現研究者在此研究歷程中的反身性思考，包含身為「局內人」的優勢與挑戰、研究過程對個人專業信念的衝擊與再肯定，最終如何在他們的故事中找到了更為豐富的答案。

壹、研究旅程的起點：從實務工作者的困惑到研究者的提問

本研究的緣起，深植於研究者長達十七年的青少年實務工作歷程。最初投身此領域，是源於看見職涯探索計畫能為未升學未就業的青少年，提供一份穩定的工作與收入，協助他們擺脫生活困境，這份初衷成為研究者投入青少年服務的起點。然而，隨著時間的推移，研究者在不同機構承接政府委託的職涯探索計畫，從計畫設計到執行核銷一手包辦的過程中，卻逐漸感受到一種系統性的壓力與困惑。

研究者觀察到，計畫的成效評估標準日益嚴格僵化，過度側重於短期的、可量

化的指標（KPI），例如要求個案必須達到一定的課程出席率，並在結訓時成功地走向就學、就業或半工半讀等明確路徑。這些硬性的指標，時常與青少年在現實中所展現的探索性、不確定性與來來去去的生命狀態產生矛盾。這使得第一線的實務工作者，經常陷入回應計畫指標要求與個案真實生命需求之間的兩難與拉扯。

更令研究者感到憂心的是，許多充滿熱忱的社工同儕，在面對青少年多重議題的挑戰以及難以立即看見成效的雙重壓力下，逐漸產生職業疲乏與耗竭，最終選擇離開這個領域。在這樣的實務氛圍中，研究者自身也曾反覆自問：在追求 KPI 的過程中，我們是否偏離了社會工作「以個案最佳利益為核心」的初衷？計畫的成功，是否只能由這些冰冷的數據來定義？何謂「有效」，又何謂「無效」？

這個長達數年的實務困惑，直到研究者在擔任社工第十年時，一位曾服務過的個案在多年後主動聯繫，並表達因為當年的陪伴，讓他立志想成為一樣能幫助人的社工時，才迎來關鍵性的轉機。這份來自服務使用者的回饋，讓研究者首次從一個長遠的時間維度，推理與印證了社工長期陪伴與計畫介入的深層價值，這不僅是對研究者個人專業信念的莫大肯定，更點燃了本研究的核心問題意識。

於是，研究者決定從實務工作者的身分，暫時轉為研究者，試圖從一個更系統性、更具學術嚴謹性的角度，來探討最初的那個核心疑問：「這些計畫除了提升青少年的就業力，還能給他們什麼樣的幫助或意義呢？他們如何看待計畫，經過了十年以上，你覺得對你有何幫助？」本研究期望透過深入聆聽服務使用者的真實聲音，來解答這個縈繞心頭已久的實務困惑，亦是研究者在執行研究時經常反思的關鍵字。

貳、身為局內人的雙重角色：優勢、挑戰與自我覺察

在本研究的執行過程中，研究者身兼「過去的服務社工」與「現在的研究者」此一雙重角色，成為貫穿整個研究歷程最核心的課題。這個特殊的「局內人」位置，無疑為研究帶來了獨特的優勢，卻也伴隨著嚴峻的挑戰。以下將就此雙重角色在研究中所產生的優勢、面臨的挑戰，以及研究者為確保研究品質所做的因應與自我覺察，進行誠實且深刻的反思。

一、雙重角色的優勢：

（一）信任關係的建立：

本研究的執行，奠基于研究者与多數研究參與者之間一份特殊且深厚的先備關係。在八位受訪者中，有七位曾是研究者在擔任社工時期所服務的個案，在計畫結束後，這份專業關係並未完全中止，而是轉化為一種長期的、非正式的關懷網絡。他們在遇到人生重要事件（如結婚、生子）時會主動告知，或在面臨困境時仍會回來尋求討論。這份在漫長時間中積累的信任，成為本研究得以順利推展的最重要關鍵。

這份先備的信任關係，顯著地降低了研究初期建立關係的門檻，讓研究者能更快速且自然地進入他們的生命世界。正因為他們不僅信任研究者「這個人」，也認同「社工」這個專業角色所代表的支持與保密性，使得他們在訪談過程中，更願意敞開心扉，分享那些深埋心底、更為真實且細膩的生命故事與轉折。這不僅大幅提升了本研究資料的深度與豐富性，也使得研究的詮釋與分析，能更貼近服務使用者最真實的主觀經驗。

即使奠基于這樣的基礎關係上，研究者在進行研究邀請時，仍有猶豫與擔心，因當時七位的個案，在計畫結束有部分個案結訓時很快的在職場進行轉換，或是回到學校後又離開，當時部分個案自陳自己做得並不好，沒有達到期待，研究者解讀此狀況為不好的結束計畫，亦擔心這樣的結果可能導致受訪者不願意參加研究，或是在研究中礙於關係而無法真實表現自己的想法，然在進行研究後這樣的疑慮及消除，七位個案在訪談時都很正向且積極的回應狀況，排除了研究者在研究前的擔心。

（二）對脈絡的深度理解：

除了信任關係的先備基礎外，研究者個人相似的生命經驗與長期的實務深耕，也構成本研究得以進行深度理解與詮釋的另一項重要優勢。研究者在青少年時期，亦曾親身經歷生涯的徘徊與掙扎，這份共通的生命體驗，使得在訪談過程中，能對研究參與者所使用的特定詞彙、行話或其背後隱含的情感狀態，具備更高程度的同理與敏感度。

更重要的是，研究者長達十七年深耕於青少年服務領域，至今仍持續在實務現場工作，這份長期的投入與觀察，讓研究者對於弱勢青少年所處的家庭、學校、社區等多重系統脈絡，有著深刻且動態的理解。這份對脈絡的熟悉，不僅有助於



在訪談時提出更貼近其生命處境的問題，引導出更豐富的敘事內容；在後續的資料分析階段，更能敏銳地捕捉到他們話語背後的深層意義，並在進行編碼與主題歸納時，能更準確地進行分類與詮釋，確保研究的分析能真正地貼合服務使用者的真實經驗。

二、雙重角色的挑戰與因應：

(一) 避免角色混淆：

身為研究者，同時也曾是部分研究參與者的服務社工，這份雙重角色帶來了信任關係的優勢，卻也伴隨著角色混淆的潛在挑戰。在研究過程中，研究者必須時刻進行自我覺察與提醒，同時也藉由訪談大綱把自己拉回來，確保能清晰地劃分「研究者」與「社工」的界線，避免不自覺地從訪談的探詢者，轉變為提供輔導的協助者。

例如，在訪談過程中，當參與者分享其生命困境或當下的煩惱時，研究者內心的社工魂會很自然地被觸動，會想立即提供建議、分析情況，甚至連結資源。然而，研究者深知，此刻的任務是聆聽與理解，而非介入與改變。為此，研究者在訪談設計與實際進行時，特別提醒自己需專注於訪談大綱所設定的研究提問，將訪談的焦點維持在回溯過往的經驗與其對參與者的意義，而非處理其當下的問題。確保研究資料的蒐集能盡可能地不受研究者個人價值或專業介入的影響，同時也維護了與研究參與者之間已建立的、以尊重與傾聽為基礎的專業關係。

(二) 克服預設立場：

身為長期與多數研究參與者保持聯繫的局內人，研究者深刻意識到，過往共同經歷的生命歷程與互動經驗，可能在訪談互動與資料詮釋的過程中，形成潛在的預設立場，進而干擾客觀判斷。為克服此一挑戰本研究採取了多重檢核策略，確保研究分析的嚴謹性與可信度。

首先，在資料蒐集與整理階段，研究者於每一次深度訪談時，均詳實撰寫研究筆記，記錄當下的觀察、初步想法以及對話的脈絡。在後續進行逐字稿編碼與分析時，將文本內容與研究筆記進行反覆比對與參照，藉此釐清與確認資料的準確性，並時刻反思自身是否受到既有印象的影響。同時，在逐字稿與初步的摘要分析完成後，皆會再次提供給研究參與者進行檢核，確認其內容真實地反映了他們的想法與陳述，以避免因研究者的立場而產生誤解或誤植。

其次，本研究引入了同儕審核機制，研究者邀請了四位在兒童與青少年服務領域中，同樣具備十五年以上實務經驗且現職為社工師的資深同儕，與一位十年以上具備青少年就業服務實務經驗且現職為公立就業中心就業服務員，對論文初稿進行審查。透過這五位專家的外部視角，來檢視研究者在資料詮釋上是否存在盲點或偏誤，並藉由他們的提問與回饋，來挑戰與精鍊研究的分析觀點。此一過程有效地降低了研究者單獨分析可能產生的刻板印象，提升了研究結果的客觀性與嚴謹性。

(三) 處理情感的投入：

身為質性研究者，尤其是在探討深刻的生命故事時，情感的投入幾乎是不可避免的，然而，如何拿捏這份投入，並在專業分析與個人情感之間維持適當界線，是本研究過程中持續存在的挑戰。在重新聆聽這些研究者曾陪伴過的生命故事時，內心的情感衝擊尤為強烈。

訪談的過程，對研究者而言，不僅是資料的蒐集，更像是一場敘舊，如阿紅所言，我們共同回憶起計畫中的點點滴滴，彷彿時光倒流。當佳恩動情地描述孩子無條件的擁抱如何讓她感受到被愛時，當大D分享他因為父親而決定與母親和解的心路歷程時，當所有參與者說著當年計畫中期待他們所學習到的價值時，研究者內心充滿了感動與欣慰，這些時刻，研究者感受到的是人與人之間最真誠的情感流動，也深刻體會到受訪者在離開計畫後，憑藉計畫帶給他們的方法與自身力量勇氣所展現的生命韌性，讓研究者非常動容。

然而，也正因為這份熟悉與情感連結，研究者必須時刻提醒自己研究者的角色，研究者需要刻意地將個人的情緒與過往的互動經驗先放著，專注於聆聽與記錄，確保訪談的焦點能維持在研究提問上，而不是轉變為一場工作，這份在「共感理解」與「專業抽離」之間的擺盪，是身為局內人研究者必須不斷面對與調適的功課，這段歷程讓研究者體認到，情感的投入雖是挑戰，卻也是質性研究最寶貴的資產，正是因為這份真誠的關懷與投入，才得以觸碰到受訪者最真實的生命經驗，並從中精煉出超越冰冷數據、富有溫度的研究發現。

參、研究歷程的體悟：從他們的答案中找到我的答案

走過這趟深度訪談與分析的旅程，不僅是對研究參與者生命故事的梳理，更是

研究者自身十七年實務經驗的一次深刻回望與整合。本研究始於對職涯探索計畫短期成效的困惑，以及對社工長期陪伴價值的好奇。在聆聽完八位研究參與者沉澱十年以上後的真實心聲後，那些曾經盤旋在研究者心中的疑問，也在他們的故事中，逐漸找到了比預期中更為厚實與溫暖的答案。



一、對「計畫成效」的重新定義

在完成本研究後，研究者對於職涯探索計畫成效的看法，經歷了一場深刻的解構與再定義，過去身為第一線實務工作者，常受限於量化的 KPI 指標綑綁，如短期就學就業率，未達計畫預期，社工夥伴們常為此感到挫折。然而，透過重新聆聽這些服務使用者沉澱十年後的生命敘事，研究者深刻體認到，計畫的真正價值，並不在於冰冷的短期數據，而是那些難以量化、卻真實發生的質性生命轉化。

研究結果看到，計畫所帶來的最寶貴影響，並非單一的職業技能或一份工作，而是更為深層的內在改變。首先是價值觀的轉變，如佳恩從禮儀公司的經驗中學會珍視生命，阿志也從純粹想賺錢轉向對理想的追求。其次是支持網絡的建構，無論是社工的撐腰協助，讓他們有家可以回，還是同儕間如家人的情感支持，有伙伴可以討論，都成為他們日後面對挑戰的重要資本。更重要的是，計畫在許多參與者的生命軌跡中，扮演了離開負向循環的關鍵轉捩點，協助他們中斷了可能陷入的負向關係、擺脫貧窮限制，或打開了侷限的社區視野。

因此，透過本研究的發現與結果，讓研究者更加確信，評估職涯探索計畫的成效，必須從一個更長遠、更整體的生命歷程視角出發。計畫的真正價值，應為計畫是否成功地在青少年心中播下希望的種子，觸發他們內在的成長動力，並給予他們在未來的人生道路上，能持續運用的反思能力與情感支持。這些質性的生命轉化，才是計畫最珍貴、也最應被看見的核心成效。

二、對「社工角色」的再次肯定

本研究的發現，不僅重新定義了計畫的成效，更回應了研究者在緒論中提及的、對於社工職業疲乏長期憂慮，並再次肯定了社會工作專業的獨特價值與信念。

在緒論中，研究者提到許多青少年服務領域的社工，常因服務回饋慢、短期成效不彰，而在系統性壓力下感到耗竭與自我懷疑，最終選擇離開。然而，本次

研究中，幾乎所有研究參與者都不約而同地強調了社工長期陪伴與撐腰的關鍵角色。從阿紅感謝社工讓她知道可以為自己爭取權益，不再低人一等；到佳恩感念社工在她面臨被送感化時的居中斡旋；再到阿志、小青等人在計畫結束多年後，遇到人生困惑時仍會尋求社工的討論與支持。這些跨越時間的真實回饋，強而有力地證明了社工的陪伴與支持，並非徒勞無功。

這些發現讓研究者深刻體悟到，社工工作的價值，往往不在於立即改變個案，而在於真誠地與個案同在，在他們生命中最需要的時刻，提供一份穩定的支持。這份以信任為基礎的專業關係，不因為計畫結束而改變，其本身就具有療癒與賦權的力量，影響力足以穿透時間，在個案的生命中持續發酵，成為支持他們走過人生低谷、勇敢迎向未來的重要資產。這樣的社工角色與價值的再次確認，不僅是對社會工作者這個角色的肯定，也希望能為所有仍在第一線努力、可能正感到疲乏的社工夥伴們，提供一份來自服務使用者最真誠的回饋與鼓舞。

第五節 總結

本研究始於探討弱勢青少年職涯探索計畫對服務使用者的長期影響，在透過八位曾於十多年前參與計畫的服務使用者的生命故事，我們得以看見，一個在生命混沌交織點的適時介入、一段真誠的陪伴、一個得以反思自我的機會，其影響力遠非短期的就業數據所能涵蓋，而是在個體生命中持續發酵、轉化，產生深遠且多層次的意義。

研究結果看到，對於這些在青春期便面臨家庭、學校、社區等多重困境的青少年，職涯探索計畫對他們而言，不僅是尋找工作方向的平台，更是一個重新認識自我、學習人際互動、習得反思方法、建立正向價值觀的動態歷程。後續在青少年的生命中，他們仍能依循這些歷程習得的一切，產生復原力，進而觸碰其生命深層課題，如愛、歸屬與和解的契機。而計畫的價值，往往在參與者日後的人生階段中，因著不同的生命事件，如建立家庭、為人父母而被重新詮釋與彰顯，成為其內在力量的一部分。

重要的是，本研究再次印證了社會工作專業中「人」的核心性。社工的真誠關懷、不離不棄的陪伴，以及在關鍵時刻給予的支持與引導，在這些青少年的生命敘說中，反覆被強調為最具影響力的因素之一。這份以信任為基礎的專業關係，

其溫暖與力量足以穿透時間，成為支持他們走過人生低谷、勇敢迎向未來的重要資產。

本研究最終的目的，不僅在於學術知識的積累，更期盼能喚起實務界、政策制定者乃至社會大眾，對弱勢青少年生涯發展議題更具耐心與深度的關注。我們需要超越對「立即見效」的迷思，學習從更長遠的視角去理解服務的價值，並真正將服務使用者的聲音與需求，視為改進與發展服務的基石。

如同研究參與者佳恩所言：「我不希望他中斷，因為我相信在未來的時間裏會有更多需要幫助的孩子，」這份來自服務使用者因著計畫有改變後的期盼，應成為我們社工持續努力的動力。願每一位在生命旅途中暫時迷航的青少年，都能在計畫中獲得適時的引導與支持協助，看見自身潛能與興趣，習得反思與走出困境的方法，最終找到屬於自己的光，而這正是從事社會工作的我們，在做的事。



第六章 參考文獻

中文部分

1. 台灣少年權益與福利促進聯盟。(2024)。2023年逆風少年大步走就業力培訓暨教育助學計畫成果報告。
<http://www.youthempower.org.tw/archives.asp?gid=1>
2. 江守峻, & 陳婉真。(2015)。經濟弱勢青少年的教師支持、同儕支持、家庭凝聚力與心理資本之關係：台灣貧窮兒少資料庫分析。當代教育研究季刊, 23(1), 10-50。
3. 行政院主計總處。(2024)。中華民國 113 年 8 月人力資源調查統計結果分析：就業與失業狀況概述及 4 週失業定義的應用。
4. 行政院主計總處。(2023)。2023 年人力資源調查統計年報的綜合分析與資料匯總。
5. 行政院青年輔導委員會。(2010)。99 年度國中畢業未升學未就業青少年職能培訓輔導計畫 (少年 *On Light* 計畫)。
6. 余韋霆。(2020)。經歷未升學未就業狀態青少年生涯目標發展歷程探究：正向青少年發展觀點 [未出版之碩士論文]。國立政治大學。
7. 李孟儒。(2011)。少年未升學未就業經驗的意涵：生命歷程理論觀點 [未出版之碩士論文]。國立臺灣大學。
8. 辛炳隆。(2000)。我國公共職訓制度之檢討。經濟前瞻, 68, 66-70。
9. 林郁卿。(2017)。法國青少年失業問題及政府對策之研究 (2008-2014) [未出版之碩士論文]。淡江大學。
10. 林哲寧。(2013)。乘風少年學園—弱勢青少年職涯準備計畫。聯合勸募論壇, (3), 121-134。
<https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=P20121015005-201309-201311070039-201311070039-121-134>
11. 社論。(2022)。服務使用者觀點的社會福利服務：沒有我的參與，不要幫我做決定。社區發展季刊, 178, 4-7。



12. 勞動部。(2021)。促進特定對象及弱勢者就業補助作業要點。勞動部法令查詢系統。<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT01.aspx?id=FL036202>
13. 徐楨。(2024)。居家服務使用者自我決策之經驗與生活品質之感知-以南投縣為例 [未出版之碩士論文]。暨南國際大學。
14. 國家發展委員會。(2010)。98-101 年促進就業計畫。
<https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzEwL3J1bGZpbGUvNjM4NS8yMzEyMy8wMDEwODI5XzQuZG9j&n=0TkxMTE3LTk4LTEwMeW5t0S%2Fg%2BmAsuWwsealreaWueahiCjnrKwz5qyh5L%2Bu5q2j5qC45a6aKS5ET0M%3D&icon=..doc>
15. 國家發展委員會國土空間規劃與發展部。(2023)。綜合性臺灣城市與區域發展統計概覽：2023 年趨勢、指標與有效規劃及政策發展的管轄見解。行政院國家發展委員會。
16. 張仁家。(2018)。「先就業、後升學」政策—職涯準備觀點。臺灣教育評論月刊，7(4)，39-43。
17. 張靜云。(2001)。台灣結構性失業及其成因分析。台灣經濟金融月刊，37(7)，66-74。
18. 教育部青年發展署。(2024)。青少年生涯探索號。
<https://www.yda.gov.tw/upload/plan/file/183de58f-0dal-409f-9ece-eb3417f75d4f.pdf>
19. 教育部規劃司。(2024)。教育部 112 年度施政績效報告。
<https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/3/refile/8717/93593/4f94294f-9a50-495a-9fd1-fbbff93e19c4.pdf>
20. 陳燕儀。(2021)。觸法安置少年工作學習經驗之探討 [碩士論文，國立暨南國際大學]。<https://doi.org/10.6837/ncnu202100025>
21. 勞動部。(2023)。112 年青年就業狀況報告：少子化影響及勞動市場分析。
22. 勞動部。(2019)。投資青年就業計畫 108-111 年核定本。
[https://special.taiwanjobs.gov.tw/Internet/2019/youth_jobs/date/%E6%8A%95%E8%B3%87%E9%9D%92%E5%B9%B4%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E6%96%B9%E6%A1%88_\(108-111%E5%B9%B4\)\(%E6%A0%B8%E5%AE%9A%E6%9C%AC\)](https://special.taiwanjobs.gov.tw/Internet/2019/youth_jobs/date/%E6%8A%95%E8%B3%87%E9%9D%92%E5%B9%B4%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E6%96%B9%E6%A1%88_(108-111%E5%B9%B4)(%E6%A0%B8%E5%AE%9A%E6%9C%AC))



- %E6%96%87%E6%9C%AC.pdf
23. 勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署。(2022)。112 年度弱勢青少年職涯準備計畫彙管作業服務需求書。
24. 勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署。(2019)。投資青年就業計畫第二期(112-115 年)。
https://tkyhkm.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=485942419332C50C& ;sms=F7376EA5ABF578F3& ;s=81A882C34D85B2F0
25. 就業服務法。(2023)。全國法規資料庫。
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCODE=N0090001& ;KW=%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E6%9C%8D%E5%8B%99%E6%B3%95>
26. 彭淑華, & 吳正煌。(2017)。第十五章青年發展。中華民國教育年報, 597-617。
<https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=P20150805001-201712-201806110003-201806110003-597-617>
27. 曾敏傑。(2001 年 10 月 31 日)。產業結構與失業類型變遷：1996-2000 年的分析 [論文發表]。中華亞太經濟與管理學會「失業、轉業、就業、創業學術研討會」，國立高雄大學。
28. 曾敏傑, & 林佩瑤。(2005)。我國青少年勞工的失業風險與變遷。東吳社會工作學報, 13, 1-42。
29. 游淑真。(2022)。服務使用者觀點的精神障礙服務：需求滿足與自我賦權。社區發展季刊, 178, 18-28。
30. 黃馨儀。(2012)。未升學未就業青少年之生活經驗探討：社會排除觀點 [未出版之碩士論文]。國立臺灣大學。
31. 楊小慧。(2010)。尼特族現象之研究、分析與解決策略探討 [未出版之碩士論文]。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所。
32. 楊慧敏。(2015)。促進青年就業及青年創業計畫成效探討。立法院。
<https://www.ly.gov.tw/Pages>List.aspx?nodeid=10080>
33. 劉燕萍。(2017)。經濟弱勢少年從事部分工時工作的社會心理影響 [博士論文, 國立臺灣大學]。華藝線上圖書館。
<https://doi.org/10.6342/NTU201701207>



34. 劉燕萍, & 陳毓文。(2019)。經濟弱勢少年從事部分工時工作對未來導向的影響研究。財務社會工作與貧窮研究學刊, 2(1), 87-128。
35. 衛生福利部社會及家庭署。(2017)。兒少結束家外安置後續追蹤輔導及自立生活服務社工實務手冊。
36. 衛生福利部社會及家庭署。(2024)。兒少結束家外安置後續追蹤輔導及自立生活服務社工實務手冊。
37. 簡春安, & 鄒平儀。(1998)。社會工作研究方法。巨流。
38. 魏希望。(2012)。從實務者觀點看弱勢青少年工作之價值信念與實踐策略。
39. 鐘琳惠, & 詹火生。(2008)。台灣青少年失業問題防範對策之剖析——從歐盟就業政策經驗來探討。弘光人文社會學報, 8, 199-220。
40. 兒童福利聯盟 (2023)。2023 年臺灣兒少學習狀況調查報告。取自：
https://www.children.org.tw/publication_research/research_report/2655

英文部分



Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (NEET). *Journal of Vocational Behavior*, 60, 289–309.

Economic Empowerment of Adolescent Girls (EPAG) Project. (2010). *Empowering futures: A comprehensive baseline survey of Liberia's economic empowerment of adolescent girls (EPAG) project*. World Bank.

<https://documents.worldbank.org/pt/publication/documents-reports/documentdetail/278851468263703012/liberia-economic-empowerment-of-adolescent-girls-epag-project-baseline-survey-summary-report>

Ehlert, C., Kluve, J., & Schaffner, S. (2012). Temporary work as an active labor market policy: Evaluating an innovative program for disadvantaged youths. *Economics*. (Note: This reference may be incomplete as it lacks volume, issue, page numbers, or a DOI if "Economics" is a journal.)

Fleming, C. B., Catalano, R. F., Haggerty, K. P., & Abbott, R. D. (2010). Relationships between level and change in family, school, and peer factors during two periods of adolescence and problem behavior at age 19. *Journal of Youth and Adolescence*, 39(6), 670–682.

Groh, M., Krishnan, N., McKenzie, D., & Vishwanath, T. (2016). Do wage subsidies provide a stepping-stone to employment for recent college graduates? Evidence from a randomized experiment in Jordan. *The Review of Economics and Statistics*, 98(3), 488–502. https://doi.org/10.1162/REST_a_00533

Ibarraran, P., Ripani, L., Taboada, B., Villa, J. M., & García, B. (2014). Youth training programs in the Dominican Republic: Evaluating the impact on employability, life skills, and socio-emotional development for disadvantaged youth. *IZA Journal of Labor & Development*, 3, Article 10. <https://doi.org/10.1186/2193-9020-3-10>

International Labour Organization. (2024a). *Unlocking potential: 20 years of global employment trends for youth*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/GET_2024_EN.pdf



International Labour Organization. (2024b). *World employment and social outlook: May 2024 update – Analyzing global unemployment trends, gender disparities in the workforce, and the challenges of labour underutilization amidst macroeconomic stability*. (Note: Since both ILO references are from 2024, they are differentiated by "a" and "b" and sorted by title.)

Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., & Witte, M. (2019). Assessing the effectiveness of youth employment programs: A comprehensive meta-analysis of global interventions and their impact on labor market outcomes. *World Development*, 115, 237–253.

<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.10.004>

Mendelson, T., Mmari, K., Blum, R. W., Catalano, R. F., & Brindis, C. D. (2018). Opportunity youth: Insights and opportunities for a public health approach to reengage disconnected teenagers and young adults. *Public Health Reports*, 133(Suppl. 1), 54S–64S. <https://doi.org/10.1177/0033354918799344>

Ngai, S. S., & Ngai, N. P. (2007). Empowerment or disempowerment? A review of youth training schemes for non-engaged young people in Hong Kong. *Adolescence*, 42(165), 137–149.

Novella, R., Díaz, J. J., & Rosas-Shady, D. (2024). The long-term effect of a job training programme for youths in Peru. *Journal of Development Effectiveness*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/19439342.2024.2356077>

Pemberton, S. (2008). Tackling the NEET generation and the ability of policy to generate a ‘NEET’ solution—evidence from the UK. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 26(1), 243–259. <https://doi.org/10.1068/c0654>

Premand, P., Brodmann, S., Almeida, R., Grun, R., & Barouni, M. (2016). Entrepreneurship education and entry into self-employment among university graduates. *World Development*, 77, 311–327. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.08.028>

Schochet, M., & McConnell, S. (2008). Evaluating the effectiveness of Job Corps: An experimental study on educational attainment, earnings, and crime reduction among disadvantaged youths. *The American Economic Review*, 98(5), 1875–1898.

第七章附件

訪談大綱



一、基本資料

1. 您的年齡、性別、學歷程度及目前的職業狀況。
2. 參與過的職涯探索計畫名稱、參與時間與結訓時的狀況（就學/就業/半工半讀/其他）。

二、參與計畫前的生活經驗

1. 您在參與職涯探索計畫前的家庭、學校與社區環境如何？（例如：家庭支持、學校參與情況）
2. 您在此之前對未來職業的看法和想法是什麼？（個人看法）

三、參與計畫的動機

1. 為什麼您會參加這個職涯探索計畫？
2. 參與該計畫的期望與目標是什麼？

四、參與計畫過程中的經驗

1. 您參加該計畫的職涯探索活動是什麼內容，您可以描述一下嗎？
印象最深刻的又是什麼內容呢？（例如：職探課程、實習實作、同儕情感支持等）

- 
2. 您認為這些活動對當下的您，產生了什麼樣的影響？
 3. 在參與計畫中，您遇到了哪些挑戰或困難？如何克服？
 4. 計畫中的那些措施或協助，是對您有幫助的呢？

五、計畫結束後的生活與就業經驗

1. 您參與計畫結束後到現在的生活狀況如何？(例如：就業/就學情況、經濟狀況與家庭狀況)
2. 您參與計畫結束後的就學或求職過程中，有遇到的什麼樣的挑戰，如何應對？
3. 您目前的職涯發展 (現在的工作或發展)，是否受到計畫的影響？如有，在何處有受到影響呢？

六、對於計畫的看法與建議

1. 有哪些方面是您認為該計畫可以改進的？
2. 您對未來類似計畫有何建議或期待？
3. 您對於職涯探索計畫的總體評價是什麼？
(正面與負面的看法)

七、結尾：若有沒有提到的部分，歡迎您分享的經驗或看法。

研究參與同意書



研究參與者 您好：

我是國立臺灣大學社會工作研究所-研究生-林典穎，目前進行由本所陳毓文教授指

導碩士論文研究，主題為「由服務使用者觀點探討弱勢青少年參與職涯探索計畫

經驗」。研究目的為了解您參與職涯探索計畫後，對您未來生涯與職涯的影響，希

冀在研究完成後，可以做為未來青少年工作者們在設計與進行職涯準備計畫時可

以當作參考，亦可反思我國的職涯準備計畫是否能真正的協助到青少年們，作為

社工們在服務青少年時的重要參考。

以下向您說明本研究的進行方式、與如何保障您的權益等方式，若您對內容有疑

慮或是需要討論的，都歡迎您在說明時隨時提出和我討論釐清：

一、研究進行方式：

本研究將會進行一次訪談，約 60 至 90 分鐘，訪談前會提供您訪談大綱，確保

您可先得知訪談內容。訪談結束後，由我進行訪談資料整理，若仍有不清楚需要

確認細節時，會經由您的同意下再進行一次的追問訪談。為了資料的整理與分析

需求，訪談過程將全程使用錄音筆錄音，我也會於訪談時用筆記本紀錄，當次訪

談內容於訪談結束後，會再次跟您確認。



二、資料的保存和處理：

錄音與筆記內容只供本研究使用，我會在訪談後，將錄音檔轉錄成訪談逐字稿，並嚴守保密原則，妥善保存所有研究資料。而資料在研究報告中會以匿名的方式呈現，不會透露您的身分，在完成本研究後，所有資料均會銷毀，不會做其他用途的使用，請放心。

三、受訪者權益的維護，閱讀知悉與同意後打勾：

- 您是以匿名身分參加本研究，為了維護您的隱私權和保密性，我會把能夠辨識出您身分的資料去除，使閱讀者無法於研究中辨識您的身分。
- 在訪談的過程，您可自行選擇回應的方式與深度，亦可拒絕回答。
- 若您對分享的內容有顧慮，隨時可要求我暫停/拒絕錄音/刪除筆記，並選擇該資料是否能被運用於報告中。
- 當您有不舒服的感受時，可以隨時告訴我，我將協助您做進一步處理。
- 研究進行中，無論處於哪個階段，您都有權利選擇退出研究，且不需要有任何的理由。
- 我會在研究整理和分析完後，給您確認內容，確保研究和分析內容有真實反映您的想法，您可隨時對有疑慮的地方提出修正/刪除。

四、互惠原則說明與確認，確認無誤請打勾：



- 為了感謝您給予研究者寶貴的經驗，每次訪談後會提供五百元等值禮卷，感謝您的參與。
- 本研究完成後，會與您**分享研究結果**，您可以選擇取得方式：
- 紙本**； **電子檔**； **不索取**。

若有上述未提到或有疑慮的部分，您可以在簽署前再次詢問與確認，確保您完全理解您的權益，期待您可以放心地分享您的想法與經驗，讓研究可以更真實更貼近您的生命。

若您願意參與本研究，煩請於本研究參與同意書（乙式二份）上簽名，以確保您的權利義務。而簽署此同意書後，即代表您**同意研究者使用訪談中所獲得之資料於此研究中，並知悉確認所有的權益**。若您對於本研究有任何的建議和想法，可以隨時向研究者提出，期待您的參與，謝謝您。

臺灣大學社會工作研究所

指導教授 陳毓文

研究生 林典穎敬上

研究參與者 / 日期：

研究者 / 日期：